



**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2023**



**SOUTHERN PEAKS
MINING**

MENSAJE DEL CEO

Estimados Colaboradores y Socios,

Me complace presentarles este informe sobre nuestras iniciativas en sostenibilidad, en un momento crucial donde la innovación constante y la responsabilidad social son imperativos para el futuro de nuestra empresa y nuestras comunidades. En Compañía Minera Condestable, estamos comprometidos en transformar nuestra operación minera hacia un modelo más eficiente y responsable, en el que todos podamos beneficiarnos; este informe destaca nuestros logros y avances en esta dirección durante el último año.

Este 2023 hemos dado un paso significativo en nuestra gestión social, al cambiar de un modelo asistencialista a uno enfocado en el valor compartido con la comunidad de Mala. A través de nuestro convenio de cooperación con Profonanpe, estamos llevando a cabo un proyecto que busca mejorar las condiciones de vida de la población local. Este esfuerzo incluye la diversificación de ingresos, la mejora de servicios básicos y la conservación de nuestros ecosistemas. Nos estamos dedicando a fortalecer

nuestras comunidades mediante programas de capacitación que promuevan la economía local y el bienestar social.

Alineados a nuestro compromiso con el cambio climático, durante este 2023 estamos orgullosos de haber comenzado a construir el Plan de Descarbonización para CMC, estableciendo una ambiciosa meta de reducir en un 30% nuestras emisiones de gases de efecto invernadero hacia el 2030. Este compromiso se centra en la electromovilidad, con un enfoque en la transición progresiva de nuestra flota hacia vehículos eléctricos, marcando un paso crucial hacia un modelo de operación más sostenible.

En ese sentido, lanzamos un proyecto piloto de vehículos eléctricos, el que nos convirtió en la primera mina subterránea del país en operar con vehículos de este tipo, un esfuerzo que reafirma nuestra apuesta por el medio ambiente. Además, hemos continuado realizando la medición de nuestra huella de carbono para CMC y SPM en 2023, obteniendo nuestra segunda estrella en el programa de reconocimiento del MINAM, lo que evidencia nuestro

compromiso continuo en la lucha contra el cambio climático.

Como resultado de nuestros esfuerzos, otro hito importante en nuestra trayectoria hacia la sostenibilidad fue la auditoría final del cierre de brechas, que nos permitió cumplir satisfactoriamente con los requisitos del Copper Mark. Así, reconfirmamos nuestra condición de ser la primera empresa de mediana minería en el mundo en obtener esta certificación, la que nos ha obligado a emprender un cambio transformador en nuestro modelo de gestión.

También, hemos logrado avanzar y posicionar nuestra Estrategia "Cero Es Posible" salvaguardando la integridad física y salud ocupacional de nuestros trabajadores, incluyendo al personal de empresas contratistas y visitantes. Entre los principales logros y actividades desplegadas destacamos: Cero ocurrencias de fatalidades y accidentes incapacitantes permanentes, la implementación de la gestión de Riesgos Críticos y del Negocio, y la formación de facilitadores ICAM.

Finalmente, con miras a la sostenibilidad a largo plazo, estamos desarrollando un Proyecto para disponer de Relave Filtrado que nos permitirá reusar más del 90% del agua en nuestro proceso metalúrgico, y a la vez, reducirá el área necesaria para depositar estos residuos a la quinta parte de lo que se requeriría si continuamos con nuestro método actual de disposición de relaves. Continuaremos investigando maneras de usar nuestros relaves promoviendo la economía circular en nuestra operación.

Agradezco a cada uno de ustedes por su dedicación y esfuerzo en hacer de Compañía Minera Condestable un modelo de minería sostenible y responsable. Juntos, continuaremos innovando y construyendo valor tanto para nuestras comunidades como para el entorno que nos rodea.

Atentamente,

Adolfo Vera
Compañía Minera Condestable



Estrategia de Sostenibilidad

(GRI 2-22)

La sostenibilidad se ha convertido en el enfoque integral de todas nuestras operaciones y decisiones estratégicas. Hoy, nuestros esfuerzos están centrados en maximizar la eficiencia en el uso de recursos, fomentar la innovación, minimizar nuestro impacto ambiental y generar relaciones transparentes de confianza con nuestros grupos de interés. Apuntamos hacia la eficiencia energética, la gestión de eficiencia hídrica, la gestión de residuos, el diseño y re-diseño de nuestra infraestructura que minimice los impactos ambientales.

Estamos comprometidos con el uso de energía renovable y estamos desarrollando un plan de descarbonización que se enfoca en proyectos piloto de electromovilidad en camiones eléctricos de acarreo de mineral y camionetas de transporte de personal en la Unidad Minera. La descarbonización de nuestras operaciones mineras es un componente clave de nuestra estrategia. Creemos firmemente que la electromovilidad no solo

es un paso esencial hacia la reducción de nuestra huella de carbono, sino también el futuro de la minería sostenible.

A través de colaboraciones con otros actores e instituciones, buscamos fomentar un entorno de negocios que valore y promueva prácticas sostenibles en la industria, apostando siempre por el valor compartido. Somos conscientes del papel crucial que tienen nuestros socios estratégicos (de la cadena de suministro) para ayudarnos a alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad, por lo que nos esforzamos en involucrarlos dentro de nuestros procesos de transformación cultural, capacitaciones, e iniciativas de innovación.

Sabemos que no solo es importante enfocarnos en los temas ambientales, sino que es importante contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades y/o grupos de interés. Por esto, buscamos activamente iniciativas y proyectos sostenibles que permitan desarrollar las

capacidades de la comunidad, generando bienestar para todos.

En línea con nuestros esfuerzos de sostenibilidad, estamos alineados con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas:

ODS 6 Agua Limpia y Saneamiento: Al ser una unidad minera con vertimiento cero e implementar proyectos de eficiencia hídrica, así como participar activamente en proyectos de inversión social para el acceso al agua en nuestras áreas de influencia.

ODS 7 Energía Asequible y No Contaminante: Al operar con el 100% de energía renovable y promover proyectos de electromovilidad.

ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Al ser una fuente de trabajo formal, participar directamente en el desarrollo de proyectos de diversificación económica y productiva en nuestras áreas de influencia, y promover prácticas

laborales alineadas a los criterios internacionales en nuestra cadena de abastecimiento y de proveedores.

ODS 12 Producción y Consumo Responsables: A través de nuestra gestión eficiente de recursos y compromiso con la economía circular y gestión eficiente de residuos mineros y domésticos.

ODS 13 Acción por el Clima: Implementando medidas de medición y reducción de las emisiones de GEI en todas nuestras actividades, así como la implementación de proyectos de mitigación y adaptación al cambio climático.

ODS 17 Alianzas para Lograr los Objetivos: Colaborando activamente con otros actores del territorio y la industria para fomentar prácticas sostenibles y de gran impacto.



NOSOTROS

Quiénes Somos

(GRI 2-1, 2-6)

Compañía Minera Condestable (en adelante CMC), es una empresa subsidiaria del grupo Southern Peaks Mining (SPM) que opera la Unidad Minera Acumulación Condestable, llamada así porque consta de dos minas contiguas Condestable y Raúl, las cuales fueron integradas en 2013. La Unidad Minera se encuentra ubicada en el distrito

de Mala, provincia de Cañete, departamento de Lima, Perú; y cuenta con 45,868 hectáreas de concesiones mineras.

En CMC operamos con un sistema de explotación completamente mecanizado. Desarrollamos actividades de explotación, procesamiento y venta de concentrado de cobre,



con contenidos de oro y plata. Nuestra planta de beneficio está autorizada para procesar 8,400 toneladas métricas día (TMD) de minerales, al haber sido expandida satisfactoriamente en el año 2022, pasando de 7,000 TMD a 8,400 TMD. Durante el 2023, CMC ha procesado 2,876,864 toneladas de mineral, produciendo 78,790 toneladas

métricas secas (TMS) de concentrado de cobre y 17,671 toneladas métricas secas (TMS) de cobre fino pagable.

Nuestra cadena de valor se compone de cinco etapas: gestión logística, exploración y planeamiento, minado, procesamiento, gestión de calidad y comercialización.



Nuestra Estrategia y Valores

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

El éxito de CMC radica en una serie de valores y principios que se constituyen como la base de nuestro comportamiento. Estos valores explicitan nuestra declaración corporativa y guían nuestra acción como empresa y nuestro comportamiento como personas.

- **Nuestra Estrategia Corporativa:**

Nos enfocamos en operar eficientemente nuestros activos, identificando oportunidades de reducción de costos mientras maximizamos nuestro rendimiento, el crecimiento de los recursos y la generación de recursos monetarios.

- **Nuestros Valores Empresariales:**

Creemos que, para lograr resultados superiores a largo plazo, debemos mantener los más altos estándares éticos. Nuestro objetivo es obtener una posición de liderazgo en la sociedad mediante la promoción de un desarrollo eficiente y responsable de la economía.



- **Nuestros Valores Medio Ambientales:**

Estamos comprometidos a monitorear y gestionar los impactos ambientales de nuestras actividades para asegurar un futuro ambiental sostenible para las comunidades que viven en el área de influencia de nuestras operaciones.



- **Nuestros Valores Comunitarios:**

Estamos comprometidos en ayudar a construir comunidades saludables y vibrantes en las áreas donde operamos. Contribuimos con organizaciones comunitarias, instituciones e iniciativas que fortalecen a las comunidades en las áreas de influencia directa e indirecta de nuestras operaciones.



Misión: Transformar responsablemente recursos minerales en prosperidad y desarrollo para nuestros grupos de interés.



Visión: Ser un referente en minería que opera de manera segura, innovadora y eficiente, generando beneficio y bienestar.

Valores:



- **Seguridad:** Consideramos la seguridad y salud de nuestros trabajadores como la máxima prioridad



- **Innovación:** Buscamos nuevas y mejores formas de hacer las cosas



- **Integridad:** Hacemos lo correcto. Siempre



- **Trabajo en Equipo:** Trabajamos colaborativamente para lograr objetivos comunes



- **Eficiencia:** Usamos los mínimos recursos para lograr los máximos resultados



- **Inclusión:** Valoramos la diversidad de nuestros grupos de interés

Certificaciones y premios

(GRI 2-28)



The Copper Mark

En 2023 renovamos nuestro compromiso con la certificación The Copper Mark cumpliendo con los lineamientos establecidos, demostrando el compromiso de la empresa con una producción limpia y sostenible. Somos la primera empresa de mediana minería en el mundo y la primera mina subterránea en obtener The Copper Mark. Esta certificación demuestra nuestro cumplimiento con los más altos estándares de gestión ambiental, social y de gobernanza (ASG) para la industria del cobre.

Huella de Carbono MINAM 2021 & 2022 (SPM – CMC)

En el 2023, obtuvimos la segunda estrella de reconocimiento de la plataforma del MINAM por haber medido y verificado nuestra Huella de Carbono en CMC 2021 y 2022.

Para SPM, obtuvimos la primera estrella de reconocimiento para los años 2021 y 2022.

Certificado Azul – ANA

Por tercer año consecutivo obtuvimos el Certificado Azul otorgado por el ANA, debido a nuestra adecuada gestión del agua como recurso compartido.

ISOS SSO y MA

Mantuvimos nuestra certificación ISO 45001 otorgada por nuestro eficiente sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; y también nuestra certificación ISO 14001, garantizando nuestra eficiente gestión ambiental.

ENERGÍA RENOVABLE

Somos la primera empresa minera en operar al 100% con energía renovable gracias a nuestro acuerdo con Statkraft Perú, contando con la certificación internacional de AENOR, la cual acredita el origen de la energía renovable utilizada.

Relaciones institucionales

(GRI 2-28)

Interactuamos con instituciones públicas y gobiernos locales para, desde la colaboración y el enfoque territorial, fortalecer la institucionalidad y lograr ser un catalizador de desarrollo, logrando impactar no sólo en nuestras actividades sino en las de la industria minera en general. En esta línea, somos socios de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE) y participamos activamente de los diferentes comités especializados de la sociedad a fin de unir esfuerzos y articular con otras empresas del sector para promover el desarrollo de la actividad minera en el país, a través del aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, aportando a la conservación del ambiente y el desarrollo social.



MATERIALIDAD

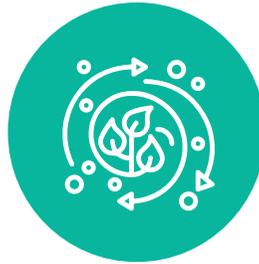
Estudio de materialidad

(GRI 3-2)

Para definir los temas de sostenibilidad significativos para nuestro reporte 2023, realizamos una evaluación y actualización de materialidad, desarrollada de la siguiente manera:



1. Análisis del entorno: iniciamos el proceso con un benchmark de diversos reportes de sostenibilidad de empresas del sector minero y revisión de estándares y guías internacionales como los criterios de nuestra certificación The Copper Mark; con la finalidad de poder identificar las tendencias y temas relevantes de nuestro sector.



2. Identificación de impactos: determinamos todos nuestros impactos ASG, con una revisión de nuestra gestión interna utilizando como referencia las matrices de riesgo de CMC y los informes de Debita Diligencia de DDHH y Cadena de Suministro. Además, tomamos como base los temas materiales del reporte de sostenibilidad 2022 y creamos una encuesta dirigida a todos nuestros grupos de interés para la priorización de impactos y relevancia de los temas desarrollados.



3. Evaluación de impactos: evaluamos la relevancia de cada uno de los impactos identificados utilizando el método de clasificación de riesgos corporativos de Southern Peaks Mining y los criterios de probabilidad y severidad de los estándares GRI 2023. Se revisaron los resultados de las encuestas y se tabularon para llegar a un resultado final, con los temas más importantes por stakeholder. Mediante un taller, se realizó la identificación, priorización y definición de los temas materiales de la organización, tomando como insumo toda la información recolectada



4. Análisis de Temas Materiales: una vez identificados, priorizados, y enumerados los temas materiales relevantes, se envió la lista de éstos al máximo órgano de gobierno para su validación y aprobación.



Gobernanza y DDHH:

- Gobernanza y ética en los negocios
- Cumplimiento Legal
- Pago de impuestos y regalías
- Condiciones laborales y DDHH
- Salud y Seguridad
- Gestión responsable con socios del negocio

Comunidad:

- Generación de Valor Económico
- Desarrollo de la población del área de influencia
- Generación y mantenimiento de empleos
- Salud y Seguridad de la población del área de influencia

Medio Ambiente:

- Cambio climático y gestión de la energía
- Calidad de aire y emisiones
- Gestión de residuos
- Gestión de relaves
- Gestión de agua
- Biodiversidad y ecosistema
- Plan de Cierre de Minas

CAP. 1 GOBERNANZA



Estructura de gobernanza

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17)

SPM como casa matriz de CMC, posee un directorio principal conformado por dos directores no ejecutivos representantes de los accionistas y por dos directores ejecutivos de la compañía. El directorio, es el máximo órgano de decisión de todas las empresas del grupo; ellos se reúnen múltiples veces a discutir el desempeño de las compañías y tomar decisiones.

El proceso de selección de los directores está liderado por los socios de SPM; quienes eligen al directorio y a su vez el directorio se encarga de nominar a los integrantes de los comités correspondientes a propuesta del gerente general. La nominación tanto para el directorio como para los comités se basa en la experiencia en asuntos mineros y financieros, legales y técnicos de cada uno. El presidente está informado de todos los acontecimientos de la empresa y es el más apto para liderar el directorio.

El directorio delega en los gerentes de la empresa, la debida

diligencia de la organización y otros procesos para gestionar los riesgos del negocio, ya que son ellos quienes tienen la información y conocimiento para evaluar y manejar estos temas. El comité de gerencia, que se reúne todas las semanas, analiza constantemente los diferentes procesos en los distintos niveles de las áreas de la empresa y luego comunica al directorio. El directorio no interviene directamente como órgano de gobierno con otros grupos de interés al no ser un órgano ejecutivo.

Nuestro órgano de gobierno tiene una estructura de tres niveles, encontrándose los cuatro directores mencionados en el nivel superior, el gerente de operaciones y los vicepresidentes en el segundo nivel y los miembros restantes en el tercer nivel. Esta clasificación determina el nivel de toma de decisión.

Los altos ejecutivos, son seleccionados de acuerdo con su capacidad o idoneidad para ocupar el puesto al que se les

ha designado. Al momento de elección de los miembros, se toman en consideración la opinión de los accionistas, la diversidad y el conocimiento en temas ASG. Cada miembro del comité debe pasar por una evaluación de desempeño, ya que esta está dentro de los objetivos corporativos. Dentro de estos, están incorporados los puntos económicos, ambientales y la gestión humana.

Con respecto a la gestión de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), la vicepresidente de Asuntos Ambientales, Sociales y de Sostenibilidad es la encargada y tiene la responsabilidad de gestionar estos ejes estratégicos. Además, actualiza y aprueba estrategias, políticas y metas relacionadas con el desarrollo sostenible en coordinación con la Gerencia General.

Asimismo, con el propósito de fortalecer los conocimientos de nuestros altos ejecutivos, tenemos un plan formativo de alto desempeño que ayuda a

incrementar los conocimientos a todos los integrantes de la organización con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del negocio.

Generamos varios espacios de capacitación sobre temas de sostenibilidad empresarial tales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), cambio climático y descarbonización, derechos humanos, seguridad ocupacional, conciencia ambiental, entre otros. Estas capacitaciones son parte del Plan de Capacitación y Comunicación que se viene ejecutando e involucra a todas las áreas de la empresa, incluidos contratistas y terceros, capacitándolos en más de treinta temas relevantes. Este plan promueve el conocimiento, las habilidades y la experiencia colectiva de todos en materia de desarrollo sostenible.

Comités de apoyo

(GRI 2-9)

Los comités de apoyo, como el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y el Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo, desempeñan roles cruciales en nuestra gestión. Estos comités han contribuido a implementar mejoras significativas en nuestras políticas de seguridad laboral y han fortalecido nuestro compromiso con los estándares éticos y de integridad empresarial.

El máximo órgano de gobierno cuenta con los siguientes comités de apoyo:

1

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

el cual se encuentra regulado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM y sus modificatorias. Dicho comité está conformado por representantes de los trabajadores y de la empresa, quienes se reúnen mensualmente para discutir temas de seguridad y salud ocupacional.

2

Comité de Transporte

conformado por líderes de nuestra empresa y de las empresas contratistas que brindan el servicio de transporte de personal, productos, materiales y mercancías; con el propósito de establecer estrategias preventivas en seguridad vial.

3

Comité de Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral

el cual se encuentra regulado conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Este comité está encargado de recibir e investigar las denuncias, emitir informes detallando los casos y proponer recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales, para evitar casos de hostigamiento sexual.

4

Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo

vela por el comportamiento ético de los trabajadores miembros del Grupo SPM internamente y en sus procesos de relacionamiento.

5

Comité de Crisis

son los encargados de liderar cualquier crisis de alto potencial.



Integridad Empresarial

En CMC nos desenvolvemos con los más altos estándares de gobierno corporativo y alineamos nuestra gestión de negocio a una conducta transparente, ética y responsable.

Gestión anticorrupción

(GRI 2-25, 205-1, 205-2, 205-3, 3-3)

Somos conscientes que la corrupción constituye un riesgo al que estamos expuestos en el ejercicio de nuestras actividades, por lo que nuestra postura con respecto al soborno y corrupción es clara: no toleramos ningún tipo de ofrecimiento, pago, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas; manejamos una tolerancia cero al soborno y corrupción, así como a actos vinculados al lavado de activos y financiamiento al terrorismo (LAFT).

Nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción, cuenta con diversos lineamientos para asegurar este objetivo:

- No toleramos a trabajadores, directores o cualquier persona relacionada a nuestra empresa, que logren resultados a cambio de violar la ley o actuar de manera deshonesta.
- Utilizamos todos los medios necesarios para determinar

si se cometió un acto de corrupción, sin importar la posición, cargo, relación con la empresa o antigüedad de las personas presuntamente vinculadas al hecho.

- Estamos comprometidos a cumplir con todas las leyes aplicables en todos aquellos lugares donde llevemos a cabo nuestros negocios.

Contamos con un Comité de Ética y Buen Gobierno Corporativo, que se encarga de evaluar los riesgos en materia de corrupción y velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de SPM.

La aplicación de nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción nos ha permitido lograr lo siguiente:

100%

de los miembros del directorio y gerencias han sido capacitados en prevención de la corrupción, antisoborno, conflictos de interés e integridad empresarial.

100%

de alcance a nuestros trabajadores en la difusión de nuestra Política de Antisoborno y Anticorrupción.

100%

de nuestros proveedores han sido comunicados sobre nuestra Política de Antisoborno y Anticorrupción.

88%

de nuestros trabajadores han recibido capacitaciones en temas relacionados con prevención de la corrupción, antisoborno, conflictos de interés e integridad empresarial.

0

denuncias relacionadas con corrupción o soborno.

En el 2023

el Comité de Ética se reunió para evaluar prácticas de corrupción, y se encuentra pendiente de cualquier caso para poder activar cualquier investigación.

Prevención de conflictos de interés

(GRI 2-15) (ODS 16)

Nuestra Política de Prevención de Conflictos de Interés es aplicable a todos nuestros trabajadores y directores, con la finalidad de prevenir cualquier caso de esta índole. El Comité de Ética es el encargado de investigar, gestionar y prevenir todo tipo de conflictos de interés, haciendo cumplir el Código de Ética y Conducta de SPM.

- **Todos nuestros trabajadores han sido capacitados en temas de Integridad Empresarial, Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Trabajo, los cuales hacen mención sobre este tema.**

Los conflictos de intereses se revelan a los grupos de interés

| Tipo de conflicto | SI | NO |
|--|----|----|
| Membresía cruzada | | X |
| Participación cruzada con proveedores y otros grupos de interés | X | |
| Existencia de accionistas mayoritarios | X | |
| Partes relacionadas, sus relaciones, transacciones y saldos pendientes | X | |



POLÍTICAS

Nuestras políticas y compromisos

(GRI 2-23, 2-24) (ODS 16)

Las políticas de SPM tienen el objetivo de crear una gestión responsable en nuestras actividades, formando un ambiente seguro y de respeto; por lo que son de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores tanto internos como externos. Todas las políticas son aplicables a nuestras empresas subsidiarias y han sido creadas por los altos ejecutivos de SPM y aprobadas por la Gerencia General, tomando en cuenta a nuestras partes interesadas (trabajadores, contratistas, población del área de influencia, autoridades, proveedores, inversionistas, entre otros) y grupos vulnerables.



Políticas de Gobierno Corporativo: Velan por el cumplimiento ético y de integridad de SPM.

Políticas de DDHH: Reconocen la importancia de los Derechos Humanos y respetan, protegen y promueven los derechos humanos de todas las personas con las que nos relacionamos.

Política de Gestión Social: Establece los lineamientos para el relacionamiento y gestión con las comunidades, basándose en los pilares de: respeto a las comunidades locales, patrimonio cultural, inclusión y participación, y promoción de capacidades locales y del desarrollo sostenible.

Política de Seguridad y Salud Ocupacional: Asegura las condiciones necesarias para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, eliminando los peligros y controlando los riesgos, a través de la implementación de controles críticos y administrativos, los cuales forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Políticas de la Cadena de Suministro: Se basan en el compromiso de actuar de manera honesta y ética a lo largo de nuestra cadena de valor, aspirando a que la conducta

de nuestros proveedores y contratistas se alinee a los principios éticos de SPM.

Políticas de Medio Ambiente: Son la base de la implementación de un sistema de gestión ambiental eficiente. Estamos comprometidos con evaluar, prevenir, eliminar y mitigar cualquier tipo de impacto o riesgo en el medio ambiente.

Reglamento Interno de Trabajo de SPM: Contiene las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales. Tiene características generales de orientación que se complementan con las políticas, normas, lineamientos y procedimientos sobre cada tema establecido.

Código de Ética y Conducta: Establece los principios de comportamiento que deben seguir los trabajadores tanto propios como de terceros, para alinear sus conductas de manera consistente a nuestros valores en sus actividades.

Debido a la actualización de las políticas y compromisos SPM, se entregaron trípticos en el 2023, sobre las Nuevas Políticas al personal obrero y contratista, llegando a una difusión del 97% en CMC. Además, el 88% de todo el personal de SPM incluido CMC y terceros

participó de la capacitación de las Nuevas Políticas y Derechos Humanos, contando con una aprobación del 99% de todos los participantes.

Para más información, todas nuestras políticas se encuentran disponibles en la página web: <https://southernpeaksmine.com/sustainability/>



PRODUCCIÓN RESPONSABLE (Cadena de Suministro)

(GRI 2-6, 205-2, 3-3, 308-1, 406-1, 407-1, 409-1, 410-1, 414-1)

Nuestro objetivo es garantizar una gestión sostenible de la cadena de suministro, contribuyendo con nuestros socios comerciales para mejorar su desempeño y así apoyar nuestra operación, el proceso productivo, los proyectos de ampliación y la satisfacción de nuestros clientes y/o partes interesadas. La estructura de la cadena de suministro es la siguiente:



Gestión De Almacenes

gestionamos nuestros almacenes y stock en función a los requerimientos de la operación, manteniendo niveles de inventario que reduzcan la obsolescencia e inactividad para evitar la disposición de residuos.



Suministro de Bienes y Servicios

optimizamos la adquisición de bienes y servicios mediante un proceso que minimiza los recursos utilizados y costos totales de adquisición.



Transporte y Entrega de Concentrado

monitoreamos un proceso de entrega trazable que garantiza la calidad del producto que reciben nuestros clientes.

Establecemos acuerdos críticos que minimicen los riesgos y garanticen el cumplimiento de los términos contractuales y nuestros lineamientos.

En Condestable nos enfocamos en mantener una cadena de suministro libre de prácticas antiéticas; teniendo políticas claras y procedimientos establecidos para adquisiciones responsables. Con nuestra relación proactiva y gestión transparente, buscamos alinear a todos nuestros socios comerciales a nuestro Código de Ética y Conducta, fomentando el desarrollo mutuo basado en la confianza y compromiso con la mejora continua de los procesos.

Nos regimos a todas las políticas, manuales, procedimientos del área de Gestión de la Cadena de Suministro y a nuestra

Guía de Gestión de la Cadena de Suministro: Requisitos Mínimos, que aseguran que nuestros proveedores tienen implementados sistemas de gestión efectivos para abordar los riesgos relevantes de derechos humanos, seguridad, manejo ambiental incluyendo, el establecimiento de políticas apropiadas para evaluar, monitorear y auditar regularmente su desempeño y buscar una mejora continua.

Nuestro modelo de gestión de compras sostenibles nos alinea a los más altos estándares de la industria, sentando con ello las bases para la selección y

evaluación de proveedores con criterios alineados a nuestra estrategia de sostenibilidad.

Proceso de Gestión de Proveedores

Mantenemos un proceso de gestión de proveedores consistente con los 5 pasos de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en las Áreas de Conflicto o Alto Riesgo.

Todos nuestros proveedores

deben pasar por un proceso de homologación que incluye la revisión de criterios laborales, ambientales, sociales y de derechos humanos, en los cuales no deben existir señales de alarma. En el caso se detectan, realizamos evaluaciones más profundas y determinamos si se

amerita suspender la relación con el proveedor o no. Para esto, utilizamos Achilles, una empresa del sector especializada en este proceso, que nos permite filtrar y evaluar a nuestros proveedores con respecto a temas ASG, sin observaciones de alarma a la fecha.

Adicionalmente, en todos nuestros contratos se le exige al proveedor que cumpla no solo con políticas y aspectos ASG, sino que se adhiera a nuestro Código de Ética y Conducta, Guía de Requisitos Mínimos, y pasen por inspecciones periódicas que incluyen el análisis de

documentación y verificación de condiciones de trabajo.

Nuestra gestión de proveedores se basa en lo siguiente:



Se han llevado a cabo auditorías iniciales a los proveedores críticos de la empresa, centradas en los aspectos de derechos humanos, responsabilidad ambiental e integridad del negocio. Las auditorías han revelado una mezcla de conformidades y no conformidades en varios aspectos críticos gestión de seguridad, cumplimiento laboral y prácticas ambientales. En general se observa una adecuada gestión

del cumplimiento ambiental y de seguridad, mientras que aún se encuentran oportunidades significativas de la mejora en la gestión de las prácticas laborales.

Indicadores de la gestión 2023

- ✓ **100%** Proveedores críticos evaluados en criterios ASG
- ✓ **100%** Proveedores adheridos a nuestro Código de Ética y Conducta
- ✓ **0** Casos reportados de discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil
- ✓ **2** Casos de vulnerabilidad de la libertad de asociación colectiva en nuestros proveedores
- ✓ **5** Casos de no conformidades menores

Debida diligencia en la cadena de suministro

Para nosotros es primordial mitigar cualquier tipo de impacto que pudiésemos generar, por lo que realizamos un proceso de debida diligencia en nuestra cadena de suministro, basándonos en la *Guía de Debida Diligencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo* (2016). Esta guía nos permite contribuir al desarrollo sostenible y abastecernos de manera responsable, a la vez que creamos las condiciones propicias para llegar a compromisos constructivos con nuestros proveedores.

Utilizamos los cinco pasos de la Guía de la OCDE, para gestionar y mitigar los riesgos e impactos en materia ética, ambiental, social y de derechos humanos (ASG) de nuestra cadena de suministro. Es importante mencionar que

CMC solo produce y comercializa concentrado de cobre en Perú; este país no está identificado como país en conflicto o de alto riesgo, sin embargo, de igual manera, analizamos nuestra cadena de suministro para identificar si alguno de nuestros proveedores proviene de algún CAHRAS.

A continuación, detallamos la implementación de estos cinco pasos:

1

Establecer un sistema de gestión sólido

Para establecer el marco de gestión de nuestra cadena de abastecimiento, nos basamos en la *Política de Gestión para una Cadena de Suministros Global y Responsable en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo* de CMC, que detalla los lineamientos para la cadena de suministro y operaciones en temas de integridad empresarial, derechos humanos, seguridad y medio ambiente. Reforzando esta política, contamos con procedimientos de compra, de reparación de DDHH, Código de Ética y Conducta en Nuestras Relaciones Empresariales, Guía de la Gestión de Cadena de Suministro, entre otros. Hemos desarrollado, además, los controles y la transparencia interna sobre la cadena de abastecimiento y hemos establecido mecanismos de comunicación y recepción de quejas y reclamos.

2

Identificación y evaluación de riesgos en la cadena de abastecimiento

Basándonos en nuestras políticas y matriz de riesgos, hemos priorizado las actividades o áreas potenciales en donde se podrían violar los términos de nuestra política y principios. Los riesgos de empresas terceras impactan en toda nuestra cadena de valor, por lo cual desde el 2022 trabajamos con la empresa Achilles, quien realiza el proceso de filtro en temas alineados a la gestión de riesgos de Condestable enfocados en los temas ASG en toda nuestra cadena.

3

Diseño e implementación de estrategias para responder a los riesgos identificados

Respondiendo a los riesgos identificados, Achilles nos facilita el proceso de homologación y velan por el fiel cumplimiento de nuestros estándares y políticas a lo largo de nuestra cadena, levantando cualquier señal de alarma que pudiese existir.

A lo largo del 2023 hemos identificado y capacitado al 100% de nuestros proveedores críticos en materia de identificación de riesgos en temas de Derechos Humanos y Operativos. Como resultado de nuestra estrategia de homologación, nuestros proveedores pasaron por este filtro sin red flags.

Adicionalmente, establecimos un proceso de identificación de áreas de conflicto y alto riesgo (CAHRAs por sus siglas en inglés) con el cual determinamos que no contamos con puntos de riesgo o "Red Flags".

Se han realizado auditorías de verificación de cumplimiento de nuestra política entre los principales contratistas, como complemento de los procesos de revisión e inspección periódica que realizamos y los mecanismos de recepción de quejas habilitados.

Para el 2024, tenemos previsto que este proceso de homologación sea aplicado al 100% de nuestros proveedores.

4

Realizar auditorías de la DD de la cadena de suministro

Para el 2024 tenemos planificada la verificación externa de nuestros procesos, la cual reflejará los resultados y progresos de la implementación.

Nuestra certificación The Copper Mark, nos ha dado un marco de referencia sobre el cual desarrollar todos nuestros procedimientos, políticas, y guías de gestión para una cadena de suministro responsable alineada a los más altos estándares internacionales.

5

Informar sobre los hallazgos de la DD de la Cadena de Suministro

La publicación de los resultados del informe reporte de hallazgos clave y medidas correctivas adoptadas de la DD de la Cadena de Suministro, son también parte también de nuestro compromiso.

Basándonos en los resultados de las evaluaciones, se revisarán las políticas y procesos corporativos para asegurarnos que se ajusten a las necesidades reales identificadas durante la debida diligencia. Todo ajuste significativo será comunicado a través de nuestros mecanismos de comunicación asegurando que todos los actores relevantes estén informados y alineados a las nuevas directrices.

Prácticas de adquisición

(GRI 204-1, 3-3)

Los procesos de adquisición de bienes y/o servicios de CMC son transparentes y equitativos; por lo que, quienes tienen bajo su responsabilidad estos procesos no asumen ningún compromiso ni parcialidad con respecto a un proveedor. La decisión y elección de compra se basa en la idoneidad, calidad, solvencia, especialización, oportunidad, rentabilidad, competitividad y transparencia de los productos y/o servicios.

Nuestro proceso de homologación de empresas nos permite evitar riesgos durante la relación comercial con todos nuestros proveedores. Hemos fijado etapas para priorizar a los proveedores críticos y locales con la intención de fortalecer la relación comercial; por ello, contamos con un plan de capacitación que involucra a nuestros proveedores en temas relevantes explicando este proceso de homologación y su importancia.

Tal y como lo indica nuestro Manual de Compras, se toman en cuenta los siguientes principios al momento de realizar una adquisición:

- **Equidad, integridad y transparencia:** Protegiendo a CMC de prácticas prohibidas, tomando como base los reglamentos, normas y procedimientos para un proceso justo y transparente, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos los licitantes, facilitándoles la misma información y al mismo tiempo.

- **Competencia internacional efectiva.** Convocamos a un amplio rango de candidatos, considerando los requisitos o restricciones antes mencionadas. Además, agrupamos en una misma licitación a diversas solicitudes con necesidades similares.

- **Los intereses de nuestra organización.** Hacemos lo posible por encontrar la mejor opción de bien o servicio que pueda satisfacer nuestras necesidades empresariales, para poder entregar eficientemente nuestro producto.

Mantenemos una comunicación constante con nuestros proveedores y contratistas a través del canal SPM Contigo, que sirve como una doble vía de comunicación para informar o recibir consulta, sugerencia, reclamo o denuncia. Adicionalmente, hacemos seguimiento a nuestros proveedores para comunicarles sobre nuestras políticas y proceso de homologación.





GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

(GRI 404)

En SPM hemos establecido la estrategia “SPM Te Enseña”, la cual define los pilares principales de acción en materia de habilidades, conocimientos y cultura; ámbitos que son parte fundamental de la gestión de comunicaciones y capacitación. Esta estrategia es reconocida a nivel interno y externo y se extiende a todas las empresas del grupo.

La estrategia se compone de los siguientes pilares:



A raíz del cambio cultural que tuvimos en CMC, nuestras políticas, estándares y capacitaciones engloban una mayor cantidad de temas relevantes para nuestro sector. Todos los programas de capacitación implementados son de carácter formativo-transversal

y liderados por el área de recursos humanos.

Cada cierto tiempo el equipo de desarrollo humano se encarga de reunirse con los líderes de las áreas para levantar necesidades de capacitación de tipo transversal, específico, técnico y

de habilidades blandas de todo el personal. Estas necesidades son definidas de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño del año anterior, permitiendo asegurarnos de cubrir las brechas identificadas.

CAP.1 GOBERNANZA

Bajo el programa SPM Te Enseña se desarrolló el Plan de Comunicación y Capacitación de SPM 2023, el cual involucra a todo el personal de SPM y CMC, así como también a empresas terceras y contratistas. Este Plan fue aplicado de manera transversal, tratando temas relevantes de la empresa y sector, para cada grupo de interés. Para poder llevar a cabo de manera exitosa dicho plan, se implementaron las siguientes medidas:

1. Desarrollo de una plataforma online "Aula Virtual SPM"

2. Implementación de una nueva Sala de Cómputo en la Unidad

3. Cronogramas de Capacitación en coordinación con las áreas según las guardias

4. Cofinanciamiento de programas de capacitación

Plan de Capacitación y Comunicación

El plan de capacitación y comunicación de SPM tiene como objetivo general fortalecer la capacidad de los trabajadores en el cumplimiento de sus roles para un mejor desempeño laboral. Además, busca:

Proporcionar orientación e información sobre los objetivos de la empresa, su funcionamiento, normas y políticas

- Brindar conocimientos y herramientas a los trabajadores que les permitan desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para puestos específicos y conocimientos generales.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en distintas áreas especializadas.

- Conocer de manera general las actividades relevantes de cada área de la empresa con temas de interés para todos. Aprender sobre temas relevantes para todos los trabajadores como Medio Ambiente, Derechos Humanos, Gestión Social, SSO, entre otros..

Este plan no solo involucra a nuestros trabajadores, sino que también va dirigido a contratistas, socios comerciales y a la población del área de influencia social y ambiental.

Meta 2023:

 **100%**

de los trabajadores capacitados en los Módulos de aprendizaje

NOTA APROBATORIA: 14

Los módulos de Aprendizaje sobre los cuales se trabajaron las capacitaciones fueron:

- Reglamento Interno
- Código de Ética y Conducta
- Nuevas Políticas
- Respeto de los Derechos Humanos
- Derechos Humanos y Negociación Colectiva
- Mecanismo de Reclamación
- Seguridad y Salud
- Desempeño Ambiental y Patrimonio Cultural
- Transparencia y Comunicación de estudios y resultados

Trabajadores propios y contratista: Cursos Generales

La modalidad bajo la cual se dictan las capacitaciones se da en función del público que recibe la capacitación, pudiendo ser: virtuales (Aula Virtual: cursos sincrónicos y asincrónicos, cuestionarios, trivias, correos, videos) o presenciales (cursos y talleres, ferias y carpas informativas, entrega de material impreso, banners).

En el 2023 implementamos el Aula Virtual "SPM Te Enseña", una herramienta que permite a los trabajadores llevar de una mejor manera sus cursos y capacitaciones. Esta plataforma lleva el desarrollo, registro y monitoreo del Plan de Comunicación y Capacitación; almacenando la programación de evaluaciones, cuestionarios y trivias, publicación de noticias y comunicados relevantes, reportes y emisión de certificados.

Tuvimos los siguientes resultados en 2023:

| N | Curso | Mes | Modalidad | Horas | Capacitados | Asistencia | Aprobación | Satisfacción |
|---|---|-----|------------|---------|-------------|------------|------------|--------------|
| 1 | Reglamento Interno de Trabajo | Ma | Multimedia | 01 hora | 1067 | 97% | 99% | Bueno |
| 2 | Código de Ética y Conducta | Abr | Multimedia | 01 hora | 1727 | 87% | 96% | Bueno |
| 3 | Nuevas Políticas y Derechos Humanos | May | Multimedia | 01 hora | 1785 | 88% | 99% | Bueno |
| 4 | Mecanismos de Reclamación | Jun | Multimedia | 01 hora | 1868 | 94% | 99% | Bueno |
| 5 | Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional | Ago | Multimedia | 01 hora | 1831 | 82% | 99% | Bueno |
| 6 | Desempeño Ambiente y Patrimonio Cultural | Oct | Multimedia | 01 hora | 1620 | 81% | 99% | Bueno |



6 horas formación



88% de asistencia



98% de aprobación



75% de aceptación

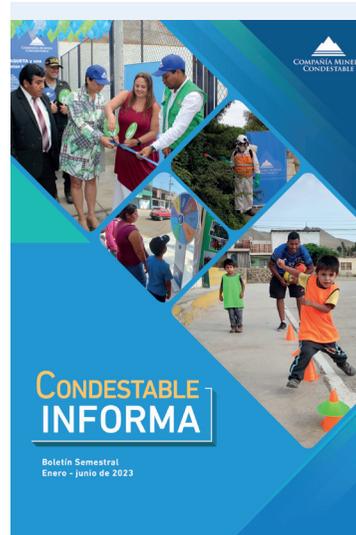
CAP.1 GOBERNANZA

Boletín “Condestable Informa”

A través de boletines semestrales dirigidos y repartidos a la población de Mala, se comunican las diversas actividades realizadas durante ese periodo a favor del desarrollo sostenible. Esta iniciativa, permite comunicar y transparentar la gestión de CMC en cuanto a temas sociales y del medio ambiente.

El boletín se llama “Condestable Informa” y se entrega de manera física y virtual (QR) a

la población, estando también disponible para todos los trabajadores de CMC de manera virtual; llegando así a una mayor cantidad de personas. Adicionalmente contamos con ejemplares impresos en la Oficina de Información Permanente (OIP) de la Comunidad de Mala.



Feria Informativa “Para Ti” 2023

Por segundo año consecutivo, llevamos a cabo exitosamente nuestra Feria Informativa “Para Ti”, brindando un espacio de acercamiento y comunicación dirigido a nuestros trabajadores y contratistas en donde informamos sobre temas importantes para SPM y CMC. Pudimos tener una interacción directa y la generación de un flujo de información para asegurarlos de que la información llegue de manera correcta a los trabajadores, permitiendo un canal de comunicación de ida y vuelta.

La feria se realizó en noviembre y contó con 5 stands de recorrido para el personal de CMC:

1. Bienvenida

2. RRHH:

-
- Reglamento Interno
- Código de Ética y Conducta
- Nuevas Políticas
- Derechos Humanos
- Mecanismo de Reclamación

3. Salud y Seguridad

Ocupacional:

- Cero es Posible/Reglas de Oro
- Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional
- Planes de Emergencia
- Plan de Salud Mental

4. Sostenibilidad:

- Economía Circular:
- Gestión del Agua: (eficiencia hídrica)
- Gestión de Relaves
- Huella de Carbono y Actividad
- Calculadora de Huella Personal
- Gestión Social

Los resultados de participación en esta feria fueron de **707 trabajadores de la empresa representando un 74% del total de trabajadores** y la participación de 327 asistentes de parte de los trabajadores de contratistas.



CAP. 2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL



Nuestro compromiso con los derechos humanos

(GRI 2-23, 2-24, 2-25, 205-1,205-2,205-3, 3-3)

Respetamos, protegemos y promovemos los DDHH con todas las personas con las que nos relacionamos y que forman parte de nuestra cadena de valor, lo que incluye a trabajadores, poblaciones del área de influencia, socios comerciales, proveedores, entre otros. Este compromiso trasciende a todas nuestras actividades, productivas y comerciales, considerando operaciones actuales y futuros proyectos.

Nuestra política de Derechos Humanos contiene todos los compromisos que asumimos y se basa en los siguientes lineamientos:

- Marco Internacional de Derechos Humanos
- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- La Declaración relativa de

los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los ocho Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) Iniciativas Voluntarias.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
- Los Diez Principios del Pacto Mundial.
- Las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Guía de Debida Diligencia

de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo.

- Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.
- Normas de desempeño del IFC.
- Principios de sostenibilidad y Declaraciones de Posición del ICMM.

Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos

En CMC nos esforzamos por actuar conforme a los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, que regulan el uso de la fuerza en la seguridad pública y privada, fomentando una cultura corporativa ética y responsable; reconociendo la importancia de proteger estos derechos en todas nuestras operaciones.

Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y justo, promoviendo la colaboración y el diálogo abierto con todos nuestros trabajadores propios y de terceros. Buscamos

garantizar condiciones laborales justas y seguras a través de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y reconocemos la importancia de la diversidad; por eso, implementamos políticas y prácticas que promueven un entorno laboral inclusivo y respetuoso.



DERECHOS HUMANOS

Libertad de asociación y convenios colectivos

(GRI 2-30) (GRI 407-1) (ODS 8.7; 8.8)

CMC cuenta con un sindicato con el que firmamos anualmente un convenio de negociación colectiva en trato directo, conforme a lo indicado por las leyes peruanas, con el objetivo de mantener y mejorar los acuerdos establecidos. Desarrollamos reuniones mensuales con el sindicato, jefaturas y la gerencia de recursos humanos, que es la responsable de hacer cumplir el convenio colectivo y la libertad de asociación de todas las personas. El compromiso con la libertad de asociación se encuentra dispuesto en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

Cero Trabajo Infantil

(GRI 408-1) (ODS 5; 8.7; 16)

Nuestra política de DDHH expresa la prohibición de cualquier tipo de trabajo infantil y velamos por su cumplimiento tanto de manera interna como externa. Consideramos 18 años como la edad mínima para desarrollar actividades laborales en CMC.

Estamos comprometidos a identificar, prevenir, erradicar y reparar cualquier caso de trabajo infantil que ocurra a causa de nuestras actividades u operaciones; así como a desarrollar mecanismos

Nuestras medidas han mostrado ser efectivas, garantizado la prevención de cualquier impacto negativo en la libertad sindical de trabajadores, proveedores o contratistas. Además, gracias a nuestra buena relación, no hemos tenido interrupciones de trabajo debido a huelgas o cierres patronales.

807 empleados cubiertos por convenios colectivos

78.7% de personas en la empresa se encuentran afiliados al sindicato y están cubiertos por los convenios colectivos

preventivos para eliminar el trabajo infantil y cualquier caso de violación de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Nuestros mecanismos de reclamación nos permiten identificar la violación de cualquier tipo de derechos, y es así como podemos recibir alertas y evaluar de manera constante a las partes que se relacionen con nosotros. Además, nuestros proveedores pasan por un proceso de homologación con la finalidad de filtrar aquellos que

Capacitaciones al personal sobre las negociaciones colectivas

Las medidas adoptadas para gestionar la libertad de asociación y negociación colectiva se enfocan en la capacitación constante, reuniones periódicas para revisar los acuerdos del convenio colectivo, comunicación directa con todo el personal para resolver inquietudes, dudas o reclamos de cualquier índole.

no cumplen con los requisitos establecidos por nosotros. El 2023 nuestros indicadores muestran nuestro compromiso con la gestión y control permanente: .

- 0 quejas o reclamos respecto a casos de trabajo infantil
- 100% de personal propio capacitado en la Política de Derechos Humanos (Trabajo Infantil)
- 100% de nuestros proveedores han pasado por un proceso de homologación en estos temas

Cero Trabajo Forzoso u Obligatorio

(GRI 3-3; 403-2; 409-1)

Rechazamos todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio o cualquier situación que menoscabe la dignidad de la persona. Respetamos las jornadas de trabajo establecidas, contamos con una remuneración competitiva, el descanso adecuado de todas las personas y tenemos como prioridad un ambiente de trabajo seguro y libre.

En caso de que alguna persona considere que alguna actividad laboral a realizar es insegura, nuestras políticas reconocen el paro de labores como parte de los derechos laborales. No forzamos a realizar ningún trabajo o labor

que pudiera afectar la salud o integridad de ninguna persona.

Tenemos procesos estructurados que garantizan que todas las personas que trabajan con nosotros, así como en nuestra cadena de valor, lo hacen de forma voluntaria y no son obligadas o forzadas. De esta manera mantenemos mecanismos de control de horas para todas las personas en el cual nos aseguramos de que siempre se cumpla el horario y descanso adecuado.



0

0 quejas o reclamos relacionados al trabajo forzoso u otra forma de trabajo obligatorio.



100%

100% de nuestros trabajadores propios han sido capacitados en la Política de DDHH (Trabajo Forzoso)



Mecanismo de reclamación activo para detectar cualquier falta

Cero Discriminación

(GRI 406-1) (ODS 5; 8.8)

Valoramos la diversidad de nuestro personal por lo que rechazamos cualquier tipo de situación en la que se cometen actos discriminatorios, sobre todo aquellos relacionados con raza, género, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, discapacidad, estado civil, origen étnico, edad, religión, afinidad política, estatus económico o cualquier otra condición.

Fomentamos un entorno en el que todos nuestros trabajadores tienen las mismas oportunidades de crecimiento, desarrollo y promoción, independientemente de su origen o características personales. Tomamos medidas proactivas para eliminar cualquier barrera o prejuicio que pueda afectar a nuestros trabajadores. La selección, contratación, capacitación y promoción se basan únicamente en el mérito y las habilidades profesionales de la persona.

Para prevenir la discriminación y mitigar estos impactos tenemos nuestro Código de Ética y Conducta, política de Derechos Humanos, política de Prevención de Acoso y Hostigamiento Sexual y/o Laboral, capacitaciones a



trabajadores y el mecanismo de reclamaciones. Hemos podido monitorear la efectividad de nuestras acciones a través de nuestro informe de debida diligencia en DDHH, las auditorías externas de Copper Mark y la información recibida a través del mecanismo de reclamaciones.



0

quejas o reclamos respecto a alguna situación de actos discriminatorios

Cero Acoso Laboral o Sexual

(GRI 406-1) (ODS 5; 8.8)

En CMC nos preocupamos por erradicar cualquier conducta de acoso que degrade o cree un ambiente hostil para las personas. Tenemos claro que la prevención y sanción en materia de hostigamiento sexual y laboral es responsabilidad de todos, por eso priorizamos el identificar, evaluar y eliminar conductas que puedan representar manifestaciones de este tipo.

Contamos con una política orientada a la prevención y sanción del hostigamiento laboral y/o sexual, así como con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, que se encarga del proceso de investigación, resolución y de proponer las sanciones de cualquier caso de acoso u hostigamiento sexual que se pueda presentar. Además, tomamos medidas de prevención como:

- Campañas de sensibilización y capacitaciones a todos los trabajadores sobre las normas de prevención del hostigamiento y acoso de cualquier tipo

- Difusión periódica de información que permita identificar conductas de hostigamiento sexual y sanciones aplicables
- Creación del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual y Laboral

A través de nuestro canal SPM Contigo animamos a todas las personas a denunciar cualquier incidente de discriminación o acoso que presencien o sufran. Garantizamos que todas las denuncias serán tratadas de manera confidencial y se investigarán de manera justa y objetiva. No toleraremos represalias contra aquellos que informen estos actos en calidad de buena fe. A continuación, se describe los resultados obtenidos para el 2023:

- 0 quejas o reclamos respecto a alguna situación de hostigamiento
- Capacitaciones en la Feria Informativa "Para TI"
- 351 capacitados (trabajadores

propios y contratistas) en el módulo de Prevención Contra el Hostigamiento Sexual.

- **99% de aprobación el módulo de aprendizaje capacitado sobre Prevención contra el Hostigamiento Sexual.**
- **Capacitación al Comité de Prevención de Hostigamiento Sexual = asistencia 92%**

Procedimiento de reparación de derechos humanos

(GRI 2-25)

Propiciamos el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, preservando la salud física y mental, así como el desarrollo y desempeño profesional; por eso, cuando identificamos que hemos causado o contribuido a causar algún impacto real y de connotación negativa, abordamos inmediatamente su reparación o bien contribuimos a su reparación. El tipo de reparación apropiada dependerá de la naturaleza y el alcance del impacto negativo.

En nuestro compromiso para colaborar en la remediación de los impactos negativos que hemos podido causar contamos con una Política de atención de reclamos, denuncias, sugerencias y mecanismos de reparación y protección a las víctimas y denunciantes de SPM.



DIVERSIDAD, IGUALDAD Y EQUIDAD

(GRI 405-1, 405-2)

La igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión y equidad de género constituyen un pilar de valor para la empresa. Trabajamos por espacios que fomentan y construyen sistemas laborales inclusivos y diversos, facilitando, en la medida de lo posible, prácticas que favorezcan el enfoque de género, la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

Garantizamos una retribución justa del trabajo respetando los principios de igualdad de remuneración entre hombres

y mujeres por un trabajo de igual valor según la evaluación objetiva del empleo. La remuneración mínima que reciben los trabajadores no es inferior al mínimo establecido en los convenios colectivos y/o la definida en la normativa laboral vigente.

| Indicador de Diversidad | % |
|--|-------|
| Mujeres en puestos de liderazgo | 11.0% |
| Mujeres en Supervisión | 8.8% |
| Mujeres en Superintendencias y jefaturas | 10.0% |
| Mujeres en Gerencias y Subgerencias | 33.3% |

Fuerza Laboral

(GRI 401-1)

Parte de nuestros objetivos corporativos se basan en la creación e implementación de programas para promover una cultura de alto desempeño, teniendo como principales metas para el 2023:

- 1. Rotación personal menor al 4%
- 2. Cumplimiento del proceso de la gestión del desempeño
- 3. Desarrollo de los planes de trabajo del personal de bajo desempeño del año anterior
- 4. Desarrollo de las líneas de carrera

| Categoría | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Ejecutivo | 7 | 0.7% | 8 | 0.8% | 7 | 0.7% |
| Empleado | 377 | 36.6% | 374 | 36.3% | 351 | 35.6% |
| Obrero | 640 | 62.1% | 643 | 62.4% | 620 | 62.9% |
| Practicante | 7 | 0.7% | 5 | 0.5% | 8 | 0.8% |
| Total | 1031 | 100% | 1030 | 100% | 986 | 100% |

| Edad | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Menos de 30 años | 40 | 3.9% | 32 | 3.1% | 26 | 2.6% |
| Entre 30 y 50 años | 736 | 71.4% | 734 | 71.3% | 684 | 69.4% |
| Más de 50 años | 255 | 24.7% | 264 | 25.6% | 276 | 28.0% |
| Total | 1031 | 100% | 1030 | 100% | 986 | 100% |

| Lugar | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Mala | 689 | 66.8% | 689 | 66.9% | 683 | 69.3% |
| Lima y Callao | 185 | 17.9% | 190 | 18.4% | 182 | 18.5% |
| Otros departamentos | 157 | 15.2% | 151 | 14.7% | 121 | 12.3% |
| Total | 1031 | 100% | 1030 | 100% | 986 | 100% |

| Sexo | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Hombre | 977 | 94.8% | 982 | 95.3% | 942 | 95.5% |
| Mujer | 54 | 5.2% | 48 | 4.7% | 44 | 4.5% |
| Total | 1031 | 100% | 1030 | 100% | 986 | 100% |

Contrataciones

(GRI 401-1)

- Total de Contrataciones del periodo 2023: 53 personas
- Total de Ceses del Periodo 2023: 52 personas
- Tasa de Ingresos: 5.1%
- Tasa de Rotación: 5.0%

Ceses y Tasa de Rotación (Ceses por Categoría / Población por Categoría).

(GRI 401-1)

| Categoría | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Ejecutivo | 1 | 0.1% | - | 0.0% | - | 0.0% |
| Empleado | 38 | 3.7% | 43 | 4.2% | 45 | 4.6% |
| Obrero | 6 | 0.6% | 13 | 1.3% | 18 | 1.8% |
| Practicante | 7 | 0.7% | 17 | 1.7% | - | 0.0% |
| Total | 52 | 5.0% | 73 | 7.1% | 63 | 6.4% |

| Edad | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Menos de 30 años | 12 | 30.0% | 20 | 1.9% | 5 | 0.5% |
| Entre 30 y 50 años | 28 | 3.8% | 34 | 3.3% | 44 | 4.5% |
| Mas de 50 años | 12 | 4.7% | 19 | 1.8% | 14 | 1.4% |
| Total | 52 | 5.0% | 73 | 7.1% | 63 | 6.4% |

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

| Lugar | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Mala | 9 | 1.3% | 17 | 1.7% | 5 | 0.5% |
| Lima y Callao | 29 | 15.7% | 42 | 4.1% | 13 | 1.3% |
| Otros departamentos | 14 | 8.9% | 14 | 1.4% | 45 | 4.6% |
| Total | 52 | 5.0% | 73 | 7.1% | 63 | 6.4% |

| Sexo | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Hombre | 42 | 1.3% | 65 | 6.3% | 53 | 5.4% |
| Mujer | 10 | 15.7% | 8 | 0.8% | 10 | 1.0% |
| Total | 52 | 5.0% | 73 | 7.1% | 63 | 6.4% |

Nuevos Ingresos y Tasa de Contratación (Contratación por Categoría / Población por Categoría).

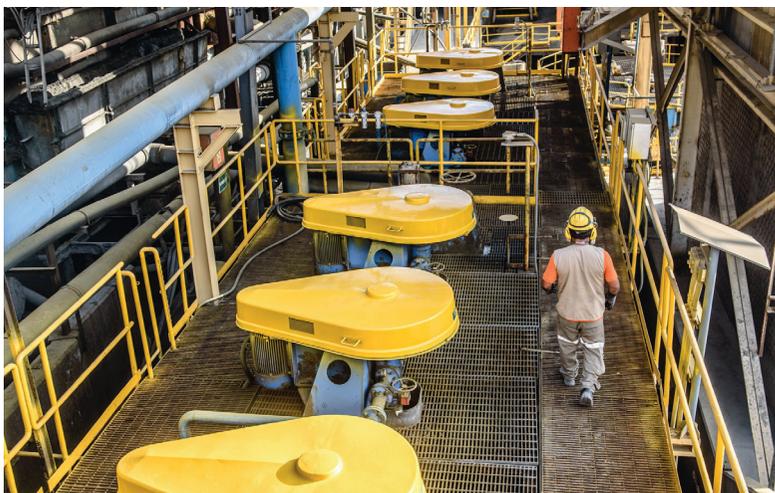
(GRI 401-1)

| Categoría | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-----------|-------------|------------|--------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Ejecutivo | - | 0% | 1 | 0.1% | 1 | 0.1% |
| Empleado | 41 | 4% | 66 | 6.4% | 68 | 6.9% |
| Obrero | 3 | 0.3% | 36 | 3.5% | 10 | 1% |
| Practicante | 9 | 0.9% | 14 | 1.4% | 8 | 0.8% |
| Total | 53 | 5.1% | 117 | 11.4% | 87 | 8.8% |

| Edad | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------------|-----------|-------------|------------|--------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Menos de 30 años | 20 | 1.9% | 26 | 2.5% | 19 | 1.9% |
| Entre 30 y 50 años | 30 | 2.9% | 84 | 8.2% | 59 | 6% |
| Mas de 50 años | 3 | 0.3% | 7 | 0.7% | 9 | 0.9% |
| Total | 53 | 5.1% | 117 | 11.4% | 87 | 8.8% |

| Lugar | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|---------------------|-----------|-------------|------------|--------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Mala | 9 | 0.9% | 23 | 2.2% | 6 | 0.6% |
| Lima y Callao | 24 | 2.3% | 50 | 4.9% | 48 | 4.9% |
| Otros departamentos | 20 | 1.9% | 44 | 4.3% | 33 | 3.3% |
| Total | 53 | 5.1% | 117 | 11.4% | 87 | 8.8% |

| Sexo | 2023 | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-----------|-------------|------------|--------------|-----------|-------------|
| | # | Tasa | # | Tasa | # | Tasa |
| Hombre | 37 | 3.6% | 105 | 10.2% | 71 | 7.2% |
| Mujer | 16 | 1.6% | 12 | 1.2% | 16 | 1.6% |
| Total | 53 | 5.1% | 117 | 11.4% | 87 | 8.8% |



REMUNERACION Y COMPENSACION

(GRI 2-19, 2-20)

Cumplimos estrictamente con nuestras obligaciones laborales según el Decreto Legislativo N°728, y lo acordado en los convenios colectivos: salario, días de descanso, vacaciones, gratificaciones y todos los conceptos incluidos en la normativa establecida. La gerencia de Recursos Humanos es la encargada de gestionar los sistemas de compensaciones

Las escalas salariales de CMC están diseñadas en base a los estudios de mercado de Price Waterhouse Cooper. Contamos con una Política de Igualdad de Oportunidades y Equidad Salarial que no discrimina a ninguna persona con respecto a su raza, género, idioma, color, nacionalidad, edad, religión, condición económica o discapacidad.

Políticas de Remuneración del máximo órgano de gobierno

(GRI 2-19)

| | SI | NO |
|---|----|----|
| I. Remuneración fija y remuneración variable | X | |
| II. Bonos de inicio de sesión o pagos de incentivos de contratación | X | |
| III. Pagos por terminación vos de contratación. | X | |
| En caso se den pagos por terminación: | | |
| Los plazos de preaviso para los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de los del resto de empleados. | | X |
| Las indemnizaciones por cese de Los miembros del máximo órgano de gobierno y altos ejecutivos son diferentes de las del resto de empleados. | | X |
| Los miembros del máximo órgano de gobierno y Los altos ejecutivos salientes reciben retribuciones distintas de las relacionadas con el período de preaviso. | | X |
| Las cláusulas de mitigación están incluidas en los acuerdos de terminación | | X |
| IV. Reintegros | | X |
| V. Beneficios de jubilación | | X |

Plan de Beneficios definidos y otros planes de jubilación

(GRI 201-3)

Todos los trabajadores están inscritos en la AFP o ONP para sus respectivas pensiones, cuando se retiran de la compañía, la empresa garantiza los pagos a estas instituciones. No tenemos

un fondo de pensiones, sino que cada trabajador tiene su fondo ya sea en la AFP o ONP. El porcentaje del salario con el que contribuye el trabajador o la empresa depende de las tasas definidas

por la AFP o ONP. CMC apoya a los trabajadores que están en el plan de retiro, en los trámites para activar sus pensiones.

Ratio de remuneraciones por categoría laboral (Remuneración Mujeres/ Remuneración Hombres)

(GRI 405-2)

| Empleado de CMC | | Ratio salario base promedio | Ratio remuneración promedio |
|---------------------------------|---------|-----------------------------|-----------------------------|
| Categoría laboral: Ejecutivos | Hombres | 63.2% | 65.8% |
| | Mujeres | | |
| Categoría laboral: Empleados | Hombres | 97.6% | 92.0% |
| | Mujeres | | |
| Categoría laboral: Obreros | Hombres | 0,00% | 0,00% |
| | Mujeres | | |
| Categoría laboral: Practicantes | Hombres | 106.3% | 106.3% |
| | Mujeres | | |

Beneficios y licencias

(GRI 401-2, 401-3) (ODS 5; 8.5)

El 100% de nuestro personal, sin excepción alguna, cuenta con los beneficios sociales exigidos por ley, tales como seguro de vida, atención médica, cobertura por incapacidad temporal o permanente y permiso parental. Además, la empresa otorga permisos con goce de haber por fallecimiento de familiares directos y existe flexibilidad de licencias sin goce cuando el

trabajador lo solicita. Como parte del compromiso institucional con el bienestar de nuestros trabajadores y conforme a la Ley N°26644 para mujeres y Ley N°30807 para hombres, otorgamos a nuestro personal licencias por maternidad o paternidad.

| Prestaciones | Sexo | N° | Total |
|---|---------|----|-------|
| El número total de empleados que han tenido derecho al permiso parental | Hombres | 24 | 24 |
| | Mujeres | 0 | |
| El número total de empleados que se han acogido al permiso parental | Hombres | 24 | 24 |
| | Mujeres | 0 | |
| El número total de empleados que han regresado al trabajo en 2023 después de terminar el permiso parental | Hombres | 24 | 24 |
| | Mujeres | 0 | |
| El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo | Hombres | 24 | 24 |
| | Mujeres | 0 | |

Para 2023 tuvimos la siguiente data:



Evaluación de desempeño

(GRI 404-3)

El área de recursos humanos se encarga de realizar de forma anual las evaluaciones de desempeño de los trabajadores para medir el nivel de eficiencia en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades; logrando identificar también, brechas en conocimiento que pueden completarse con programas formativos.

La evaluación de desempeño se realiza tomando en cuenta las siguientes dimensiones y sus categorías:

| Competencias | Objetivos |
|--------------------------|-----------------|
| Liderazgo | Seguridad |
| Trabajo en Equipo | Productividad |
| Orientación a Resultados | Costos |
| Compromiso | Proyectos |
| Creatividad | Mejora Continua |
| Innovación | |

De acuerdo con el procedimiento de gestión de desempeño, sólo se consideran dentro de esta evaluación a los empleados y líderes (ejecutivos) que tengan mínimo un año de permanencia en el puesto. Los obreros son evaluados únicamente por metas en productividad.

Porcentaje de empleados evaluados por sexo

| Sexo | Personal Evaluado | Personal Total | % |
|--------------|-------------------|----------------|--------------|
| Mujeres | 33 | 54 | 61% |
| Hombres | 147 | 332 | 44% |
| Total | 180 | 386 | 46.6% |

Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

(GRI 3-3, 403-1) (GRI 403-8)

En CMC desarrollamos nuestras actividades priorizando la seguridad y salud ocupacional (SSO) de nuestros trabajadores en concordancia con los valores de la empresa. Contamos con la Certificación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente basado en las normas internacionales ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015; de este modo, nos aseguramos de evidenciar nuestro compromiso de cumplimiento voluntario con dichas normas de gestión, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el marco normativo legal aplicable al sector Minero, tales como:

- Ley 29783 - Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley 30222 - Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 11.07.2014
- Decreto Supremo 005-2012-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Decreto Supremo 006-2014-TR - Modifican el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR
- Decreto Supremo 024-2016-EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería
- Decreto Supremo N° 034-2023-EM Decreto Supremo que modifica diversos artículos e incorpora un capítulo, artículos y anexos al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM
- Resolución Ministerial 050-2013-TR - Aprueban los Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, citados en el artículo 34 del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo .

Bajo nuestra Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, asumimos los siguientes compromisos:

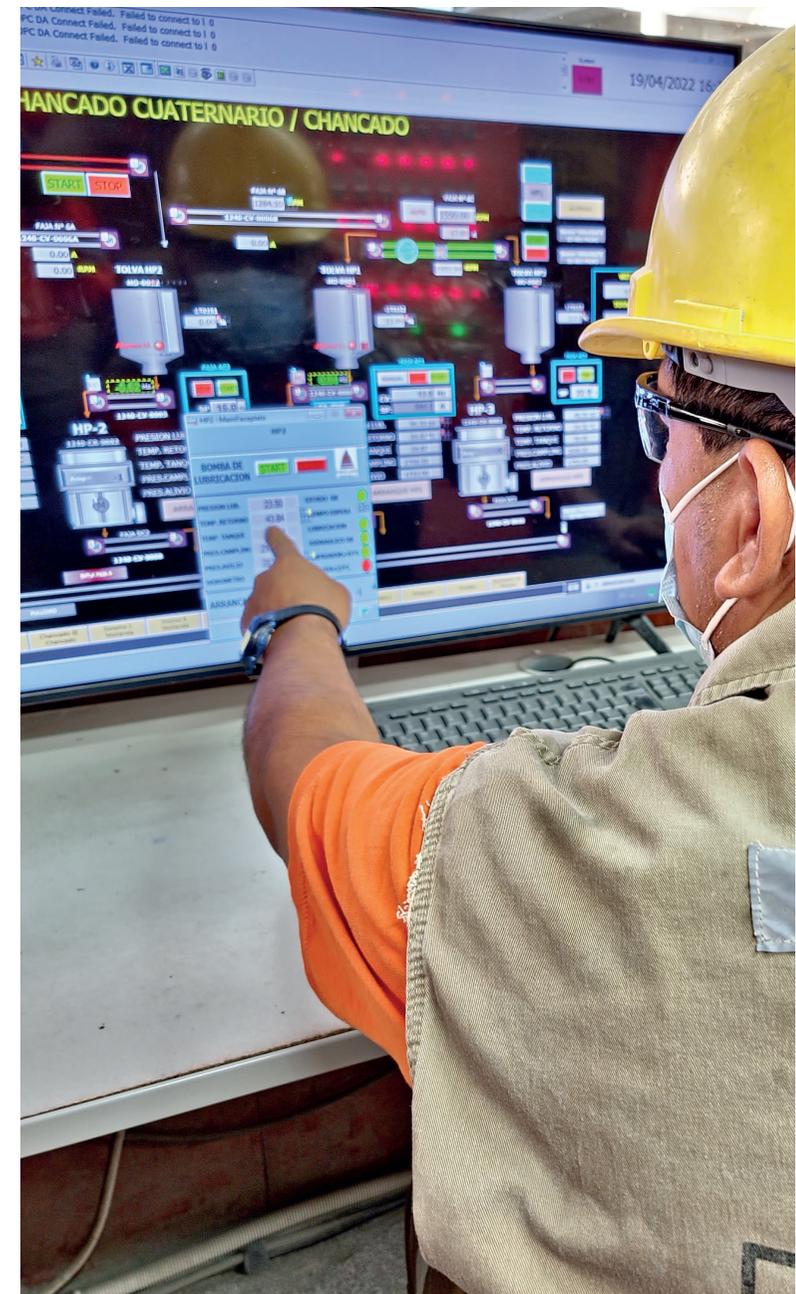
- Generar condiciones necesarias para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, eliminando los peligros, reduciendo los riesgos, aplicando controles y la implementación de un Sistema Integrado de Gestión de Riesgos.
- Cumplir con la legislación peruana aplicable y con otras exigencias que la organización suscriba, referentes a seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.
- Promover la mejora continua en la prevención de riesgos de trabajo en todas sus actividades productivas, incorporando los avances tecnológicos, de acuerdo con la viabilidad técnica y económica; asegurando la participación y consulta de

nuestros trabajadores y sus representantes en el Sistema Integrado de Gestión de Riesgos.

- Proteger, prevenir y controlar cualquier impacto que pudiera afectar la Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, estableciendo objetivos y metas.
- Ejecutar programas de capacitación de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, a fin de concientizar y mejorar el nivel de cultura de nuestros trabajadores.
- Gestionar y realizar nuestras actividades con responsabilidad social, fomentando oportunidades de desarrollo sostenible y respetando las costumbres locales.

El sistema de seguridad y salud ocupacional de CMC es aplicable a todas las personas que laboran dentro de las instalaciones de la empresa (propias y externas). A continuación, se muestra el detalle de ello:

| Cobertura SSO | | |
|---------------|---|--|
| Trabajadores | Actividades | Lugar de trabajo |
| 747 | Operaciones Mina | Interior mina y Superficie |
| 126 | Geología Exploraciones | Interior mina y Superficie |
| 120 | Mantenimiento Mina | Taller de mantenimiento superficie e interior mina |
| 34 | Logística | Interior mina y Superficie |
| 94 | Planeamiento e Ingeniería | Interior mina y Superficie |
| 16 | Asuntos Ambientales / Tratamiento de agua | Interior mina y Superficie |
| 116 | Mantenimiento Planta / Instalaciones eléctricas | Planta concentradora / Interior mina |
| 34 | Seguridad y Salud Ocupacional / Emergencias, Gestión de Reportes de acto y condiciones sub estándares | Interior mina y Superficie |
| 7 | Sistema TI - Gestión de comunicaciones y automatización | Interior mina y Superficie |
| 106 | Operaciones Planta | Planta concentradora |
| 27 | Laboratorio | Superficie |
| 10 | Gestión y Gobernanza de relaves | Superficie |
| 295 | Otras actividades administrativas, RR.HH, Gerencia de operaciones, Proyectos | Oficinas |



CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

Todas las partes interesadas son consideradas como parte integral de la implementación de los procesos que forman parte del Sistema de Gestión de SSO. Entre las principales actividades tenemos:

1. Parada mensual de seguridad con participación de la Alta Dirección
2. Reunión con la Alta Dirección de Socios Estratégicos
3. Alineamiento preparadas de planta
4. Caminatas semanales de seguridad
5. Ejecución de Programa de Coaching para la supervisión de primera línea

Compromisos en la gestión de SSO

| Política/Compromiso u obligación | Descripción general |
|--|---|
| Política de Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Sostenibilidad | Basada en el compromiso de generar las condiciones necesarias para la existencia de un ambiente de trabajo seguro y saludable, eliminando los peligros y controlando los riesgos, a través de la implementación de controles críticos y administrativos, los cuales forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión. |
| Plan de Preparación y Respuesta Ante Emergencias | Establece los mecanismos y lineamientos eficientes para minimizar los riesgos ante daños a las personas, equipos, instalaciones y el medio ambiente. |
| | El Plan contiene información relacionada a la preparación antes de la emergencia, las acciones antes, durante y después, incluidas las acciones de mitigación o recuperación de las zonas afectadas. |
| Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional (PASSO) | Establece los programas de gestión y actividades a desarrollar durante el periodo anual en temas de SSO. |
| | El gerente de seguridad se reúne mensualmente con el comité de SSO para la medición, seguimiento y cumplimiento de las actividades planificadas. . |
| Programa Anual de Capacitación | Detalla los cursos a desarrollar respecto a las competencias de los trabajadores en temas relacionados a la seguridad, salud y medio ambiente. |
| | Al ingreso de todo trabajador, tanto interno como externo, proveedor o visitante, se imparte la inducción correspondiente en cumplimiento al D.S. 024-2016-EM y su modificatoria D.S. 023-2017-EM, establecido en el procedimiento Competencia, Formación, Sensibilización, Capacitación y Entrenamiento. |
| Contratación del Seguro complementario del Seguro de Riesgo (SCTR) | Todos nuestros trabajadores cuentan con el seguro SCTR dado el riesgo de las actividades que se ejecutan en el sector minero. |



Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403-1)

Los objetivos y metas del sistema de gestión SSOAA son propuestas por los líderes de cada área, revisados por el área de SSOAA y aprobados por la alta dirección, tomando como base los peligros, riesgos y aplicación de controles de SSO, requisitos legales y considerando los riesgos y oportunidades de la gestión ambiental de CMC. Cada área desarrolla sus objetivos, metas y actividades, con la misma metodología, efectuando el seguimiento y control mensual en el formato de monitoreo y cumplimiento porcentual.

Con la estrategia CERO ES POSIBLE, basada en los siguientes pilares, podemos gestionar de manera eficiente la SSO en la empresa:



Las medidas adoptadas para poder gestionar la salud y seguridad en el trabajo fueron las siguientes:

1. Modelo de Gestión de Riesgos SPM – Etapa I
2. Matriz de Riesgos de Negocio SPM.
3. Actualización de estándares de riesgos críticos (Equipos Móviles, Izaje de Cargas, Bloqueo de Energías).
4. Formación de brigadistas.
5. Gestión de excesos de velocidad
6. Verificación de controles en bloqueo de energías, trabajos en caliente y trabajos en altura previo a las paradas de planta.
7. Fortalecimiento de los controles de estabilidad del macizo rocoso: Campañas de desate y monitoreo del sostenimiento.
8. Vigilancia médica y gestión de programas ocupacionales

Cada medida tomada tiene un seguimiento que se realiza periódicamente en las reuniones semanales de SSO, Comités de Gerencia, Sesiones de CSSO y mediante la implementación de las siguientes acciones:

- Verificación de los Estándares Operativos (VEOs) y su seguimiento en la reunión semanal de operaciones
- Elaboración de talleres Bowtie para la gestión de riesgos críticos.
- Elaboración del Tablero de Control Mensual de las áreas (TCMs) y exposición por parte del Líder de Área.
- Implementación de los espacios de análisis de riesgos denominado JUNTOS Repartamos la Guardia.

Evaluación e identificación de peligros y riesgos

(GRI 403-2)

En CMC se establece, implementa y mantiene mecanismos para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles necesarios, asociados a las actividades y tareas de la organización. Cada responsable de área o responsable de empresa contratista, previo a la elaboración de la matriz IPERC, realiza la identificación de los procesos de su respectiva área con la participación de un equipo multidisciplinario el cual es integrado por el representante de los trabajadores, el responsable del área y el trabajador que realiza la tarea para poder tener una identificación correcta de cada actividad y tarea que se desarrollan.

La revisión y actualización de la matriz de procesos se realiza como mínimo una vez al año o cuando existen cambios en los procesos, actividades y tareas, realizados en las áreas de trabajo.

En el caso en que se presente cambios en los procesos, estos son incorporados en la matriz IPERC Línea Base, así como comunicados al personal involucrado para así contribuir con la mejora continua.

Notificación de situaciones de peligro laborales

CMC ha establecido el Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles / IPERC - Línea Base mediante el cual se gestionan los peligros y riesgos. De mismo modo se ha determinado como mecanismos de notificación de fuentes de peligro y/o riesgos lo siguiente:

- **IPERC Continuo:** Se le denomina así a la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles, que se desarrolla diariamente antes del inicio de actividades o

tareas, considerando los peligros y riesgos generados diariamente por la ejecución propia de las actividades y tareas.

- **ATS: Herramienta de gestión sobre el Análisis de Trabajo Seguro**
- **Reporte de Incidentes, Actos y Condiciones Subestándares:** Mecanismo que permite el reporte de manera oportuna de los incidentes, actos y condiciones subestándares identificadas por los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades.
- **Inspecciones de SSO:** Herramienta que permite a la supervisión identificar, reportar y corregir desviaciones presentadas en campo.

En caso se presente alguna situación laboral en la que los

trabajadores consideren que se pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, CMC despliega estrategias para salvaguardar la integridad física y salud de los trabajadores. Ante ello se fomenta en cada trabajador el Derecho a Decir NO frente a situaciones de riesgo no controladas, aplicable a todos los trabajadores. Este derecho se contempla en las siguientes políticas:

1. Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social
2. Principios del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
3. Reglamento Interno de Trabajo
4. Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

Investigación de Incidentes Laborales

En CMC desarrollamos lineamientos y mecanismos para registrar, investigar, e identificar las causas básicas de la ocurrencia de accidentes e incidentes laborales. Bajo el liderazgo de los líderes de área se realizan los análisis de causa raíz y aplicamos acciones correctivas para evitar la recurrencia de los accidentes. En las reuniones periódicas se revisan la eficacia de las acciones correctivas.

Utilizando el modelo de investigación de incidentes, mediante la metodología ICAM, se determinó la causa raíz de los incidentes y las posibles deficiencias del sistema de gestión; logrando implementar acciones correctivas para evitar la recurrencia. Además, logramos identificar lecciones aprendidas bajo el liderazgo de cada área o gerencia de las empresas contratistas a la que le corresponda el incidente. Las principales lecciones aprendidas estuvieron dirigidas a reforzar en los operadores, técnicas de operación de equipos móviles, identificación y reporte de condiciones para el control de la fatiga & somnolencia, entre otros.

Servicios de salud en el Trabajo

(GRI 403-3)

| Lista de servicios de salud e higiene ocupacional | Contribución a la identificación y eliminación de peligros y riesgos | Control de la calidad de estos servicios |
|--|---|--|
| Servicio médico asistencial | Identificación, tratamiento y seguimiento de los daños por enfermedad común | Auditorías médicas periódicas, monitoreo de KPIs, medición y seguimiento del desempeño |
| Labor asistencial y emergencia | Identificación y control de enfermedades prevalentes, así como respuesta ante emergencias | |
| Monitoreos de Riesgos Psicosociales | Contribución a la identificación y eliminación de peligros y riesgos hacia la salud mental de los trabajadores | |
| Monitoreos de Riesgos Físicos, Químicos, Biológicos y Disergonómicos | Contribución a la identificación de los agentes de riesgo hacia la seguridad y salud de los trabajadores, así como el establecimiento de los planes de acción | |
| Vigilancia de SO (Programas de prevención de SO) | Prevención de enfermedades ocupacionales | Auditoría de proveedores |

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre SSO

(GRI 403-4)

CMC cuenta con un procedimiento de Comunicación, Participación y Consulta, mediante el cual se establecen los procesos y lineamientos para asegurar que los trabajadores de CMC y partes interesadas sean involucrados en la

implementación del sistema de gestión de SSO.

Estos mecanismos fomentan la participación entre los trabajadores y los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en

el trabajo. Esta participación se efectúa de manera constante mediante "SPM Te Enseña", reuniones de reparto de guardia, charlas de inicio de jornada, ferias informativas en CMC y en la comunidad, a través de los representantes de

los trabajadores en el Comité Seguridad y Salud en el trabajo y/o en las reuniones mensuales.

Nuestros mecanismos de comunicación y participación permiten mantener informados a todos nuestros trabajadores

sobre las actividades implementadas como parte del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional, así como sobre las acciones correctivas establecidas como parte de la investigación de incidentes.

Comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad

| Responsabilidades | Frecuencia de las reuniones | Autoridad de toma de decisiones | ¿Los trabajadores están representados en el comité? |
|--|-----------------------------|--|--|
| <p>a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.</p> <p>c) Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>d) Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>e) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>f) Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>g) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.</p> <p>h) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las específicas acciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el RI de SST</p> <p>i) Otros de acuerdo a ley</p> | Mensual | Tiene facultades y obligaciones previstas por la Ley 29783, D.S. N°005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y D.S. N° 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. | <p>Todo titular de actividad minera con veinte (20) trabajadores o más por cada Unidad Minera, debe constituir un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual debe contar con un Reglamento de Constitución y Funcionamiento.</p> <p>Dicho comité debe ser paritario, es decir, con igual número de representantes de la titular de actividad minera y de los trabajadores de la misma.</p> |

Existen políticas y procesos establecidos que amparan a cualquier persona que identifique situaciones de riesgo y quiera detener sus labores para evitar incidentes o accidentes. Estos mecanismos buscan tomar acción inmediata para corregir la observación reportada, y a la vez proteger a la persona que ejecuta el reporte.

- Convicción con la Estrategia “Cero Es Posible”
- Definición y comunicación sobre Las reglas de oro que cuidan tu vida
- Política de Seguridad y Salud en el trabajo, Medio Ambiente y Responsabilidad Social
- Principios del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
- Reglamento Interno de Trabajo - RIT
- Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional - RISSO
- Derecho a Decir NO frente a riesgos no controlados; acción fomentada por los Supervisores en campo



Capacitación de trabajadores sobre SSO

(GRI 403-5)

CMC cuenta con el programa anual de capacitación el cual fue elaborado de acuerdo con las exigencias legales. Entre los principales cursos dictados durante el periodo 2023 tenemos:

- Liderazgo y Motivación: IPERC
- Trabajos en Altura
- Notificación, Investigación y Reporte de Incidentes
- Mapa de Riesgos
- Significado y Uso del Código de Colores
- Primeros Auxilios y RCP
- Prevención y Protección Contra Incendios
- Manejo Defensivo y Transporte de Personal: Riesgos Eléctricos; Prevención de Accidentes por Gaseamiento

| Promedio de horas de formación 2022 | Promedio de horas de formación 2023 |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 100307 | 108922 |

Promoción de la salud de los trabajadores y socios comerciales

(GRI 403-6)

La Seguridad y Salud Ocupacional es un proceso disciplinado, por medio del cual se ejecutan actividades rigurosamente planificadas en un ambiente de trabajo con riesgos controlados, evitando causar lesiones físicas o mentales a la persona. Nuestro sistema de gestión de SSO involucra no solo a nuestros trabajadores directos sino también a las empresas contratistas, socios comerciales, visitantes, entre otros.

CMC brinda servicios asistenciales en el primer nivel de atención médica y sensibilización de enfermedades prevalentes. Adicionalmente se tiene el programa de gestantes, programa preventivo de enfermedades cardiovasculares y programas de control de obesidad, y las de alto potencial.

Se tienen definidos criterios operacionales en concordancia con las políticas, objetivos, metas y programas de la empresa, asociados principalmente a los peligros, riesgos y aspectos ambientales significativos. La

metodología utilizada para determinar la criticidad de las tareas a desarrollar y medidas de control necesarias para evitar accidentes en las actividades realizadas, es aplicada tanto por el personal propio como el de empresas contratistas.

El éxito del SSOAA en CMC, depende del compromiso de todos los trabajadores para aplicar las acciones establecidas, especialmente de la alta dirección. Tenemos claro que la mejora se alcanzará mediante la continua evaluación del desempeño de la gestión de SSO, la gestión ambiental, las auditorías internas y la revisión por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Los socios estratégicos de CMC (contratistas, clientes, subcontratistas y proveedores) están alineados al cumplimiento de los requisitos legales y a la gestión de la empresa mediante la implementación de los siguientes nueve (09) elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional:

1. Liderazgo y Compromiso Personal
2. Gestión de Riesgos
3. Capacitación y Entrenamiento
4. Control Operacional
5. Higiene y Salud Ocupacional
6. Control de Contratistas
7. Notificación e Investigación de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes y enfermedades ocupacionales
8. Preparación y Respuesta a Emergencias
9. Auditorias y Medición del Desempeño

Además, involucramos a la alta dirección de nuestros socios estratégicos en los programas de liderazgo visible en terreno y en las reuniones mensuales en donde informan sobre su desempeño en la gestión de SSO.

Los contratistas de CMC cuentan con los siguientes servicios:

| Promedio de horas de formación 2022 |
|---|
| Programas de vigilancia médica de enfermedades ocupacionales. |
| Programas de vigilancia médica de enfermedades no ocupacionales. |
| Atenciones médicas, urgencias y emergencias. |
| Consultorio psicológico. |
| Programa de trastornos músculo esqueléticos para el personal de salud por el tiempo de exposición a actividades de oficina. |
| Programa de fatiga y somnolencia para los pilotos paramédicos, evaluaciones mensuales y monitoreo constante. |
| Monitoreo de pacientes con enfermedades ocupacionales, capacitaciones y charlas informativas. |

CAP.2 NUESTRO AMBIENTE LABORAL

La calidad de todos los servicios brindados por la empresa, son controlados a través de auditorías internas y externas para la mejora continua y seguimiento al desempeño del sistema de gestión de salud ocupacional; identificando oportunidades de mejora y estableciendo acciones correctivas correspondientes.

Cobertura general del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo:

| Tipo de trabajador | N° | N° colaboradores cubiertos por el sistema de SST | % |
|------------------------|------|--|------|
| Empleados directos | 570 | 570 | 100% |
| Empleados con contrato | 1162 | 1162 | 100% |

*Se ha considerado como "empleados directos" a los empleados (tanto del titular como empresas contratistas); y "empleados con contrato" a los obreros (tanto del titular como empresas contratistas)



Lesiones Ocupacionales

(GRI 403-9)

El equipo de salud y seguridad ocupacional, junto con la participación de su comité respectivo lograron identificar los principales peligros que contribuyeron o provocaron lesiones por accidente laboral en el 2023:

1. Contusión, golpes, policontuso por caída de personas, desprendimiento de rocas y tránsito vehicular
2. Lesiones por atricción y golpes en dedos y manos
3. Lesiones por cuerpos extraños en ojos

Con la finalidad de poder tomar medidas para eliminar los peligros laborales y minimizar riesgos, en CMC se desplegó la estrategia denominada Cero es Posible. Como parte de la estrategia se desarrollaron las siguientes actividades medidas/acciones adoptadas para gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Gestión de Riesgos mediante el IPERC-LB.
2. Implementación de los Riesgos Críticos y actualización de estándares de riesgos críticos (Equipos Móviles, Izaje de Cargas, Bloqueo de Energías).
3. Formación de brigadistas.
4. Gestión de excesos de velocidad.
5. Verificación de controles en bloqueo de energías, trabajos en caliente y trabajos en altura previo a las paradas de planta.
6. Fortalecimiento de los controles de estabilidad del macizo rocoso: Campañas de desate y monitoreo del sostenimiento.
7. Implementación de las lecciones aprendidas de incidentes de alto potencial 2023.
8. Entre otros.

Números e índices sobre accidentes e incidentes laborales 2023

| Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (#) | Nº |
|--|------|
| Total de fatalidades registrables (TRF) | 0 |
| Número de lesiones con tiempo perdido (LTI) | 17 |
| Total de lesiones registrables (TRI) | 23 |
| Número de días perdidos | 1131 |

Indicadores de accidentes laborales en colaboradores

| Indicadores de accidentes laborales en colaboradores (en tasa) | 2023 |
|--|-----------|
| Índice de frecuencia de lesión con tiempo perdido (LTIFR) | 4.26 |
| Índice de frecuencia de lesiones registrables (TRIFR) | 5.76 |
| Índice de severidad (SR) | 283.27 |
| Número de horas trabajadas | 3992664 |
| Número de horas base | 1 000 000 |

Enfermedades Ocupacionales

(GRI 403-10)

Tasa de frecuencia de cuasi accidentes

| Tasa cuasi accidentes 2021 | Tasa cuasi accidentes 2022 | Tasa cuasi accidentes 2023 |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1.48 | 12.40 | 75.13 |

Tasa de incidencia total (TRIFR) y de mortalidad, de acuerdo con las regularizaciones nacionales

| Tasa de incidentes (TRIFR) | Tasa de mortalidad |
|----------------------------|--------------------|
| 5.76 | 0 |

Tasa de incidencia por categoría

| | |
|---|------|
| Tasa de incidentes (LRs) de empleados directos | 4.26 |
| Tasa de incidentes (LRs) de empleados de terceros | 1.50 |

Mediante nuestros análisis de riesgo y monitoreos, identificamos que los principales tipos de dolencia y enfermedades laborales para los trabajadores en planilla son los trastornos musculo esqueléticos, la exposición a agentes físicos (ruido), químico (polvo) y ergonómicos.

Indicadores de enfermedades ocupacionales en colaboradores (planilla):

| Indicador 2023 | N° |
|---|----|
| Fallecimientos por enfermedades ocupacionales | 0 |
| # de enfermedades ocupacionales | 5 |

Indicadores de enfermedades ocupacionales en colaboradores que no están en planilla

| Indicador | N° |
|---|----|
| Fallecimientos por enfermedades ocupacionales | 0 |
| # de enfermedades ocupacionales | 0 |

*La información recopilada es extraída de los registros estadísticos mensuales de seguridad y salud ocupacional. Los controles o actividades preventivas ejecutadas para controlar la ocurrencia de accidentes están establecidas en los ejes de acción de la estrategia Cero Es Posible.

Peligros laborales identificados que pueden ocasionar dolencias o enfermedades:

| Tipo de peligro | Como se determina dicho peligro | El peligro ha provocado/ contribuido a dolencias y enfermedades laborales | | Medidas tomadas/proyectadas para eliminar dichos peligros y minimizar los riesgos |
|------------------------|--|---|----------|---|
| | | si | no | |
| Polvo | Monitoreo de polvo respirable y material particulado | X | | Ventilación e irrigación, uso de EPPs |
| Temperaturas | Monitoreo de temperatura con bulbo seco y bulbo húmedo | | X | Hidratación y monitoreo de tiempos de exposición |
| Posiciones Inadecuadas | Monitoreo ergonómico | | X | Pausas activas, diseño del puesto de trabajo y monitoreo periódico |
| Ruido | Monitoreo de ruido industrial | | X | Mantenimientos preventivos de máquinas y equipos, EPPs, monitoreos constantes |

CAP. 3 COMUNIDAD



Gestión y Desarrollo Social

(GRI 3-3, 2-29, 2-30, 413-1, 413-2)

Para nosotros es primordial mantener una buena relación con nuestros grupos de interés, y consideramos que esto sólo es posible cuando transformamos los recursos minerales en bienestar y desarrollo. Por ello, ponemos un especial énfasis en nuestro desempeño en el área de influencia social, asegurando el respeto de los derechos humanos, la salud y seguridad de las personas, así como de la normativa.

El enfoque principal de CMC es la generación de confianza con nuestros grupos de interés, y conocer sus preocupaciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo. En este sentido, nos abstenemos de realizar cualquier acción que contribuya directa o indirectamente a la conflictividad social, la violación de derechos humanos o el daño al patrimonio cultural.

La identificación de las partes interesadas exige la participación y el compromiso de CMC, así como de los relacionistas comunitarios que se encuentran activamente en campo y quienes aplican una estrategia eficaz que

les permite gestionar los grupos de interés sociales y desarrollar estrategias para prevenir posibles conflictos sociales.

Se tiene identificada como área de influencia social directa a la Comunidad Campesina de Mala, y como área social indirecta al distrito de Mala conformado por las poblaciones de Bujama Baja, Bujama Alta y San Pedro de Mala.

Es importante destacar que ninguna de las poblaciones mencionadas ha sido reubicada ni reasentada. Asimismo, ninguna de nuestras operaciones se encuentra cerca a comunidades indígenas ni a operaciones de minería artesanal.

Tenemos el deseo que nuestro relacionamiento en la zona se base en la confianza, respeto, cooperación y credibilidad. Por ello, tenemos establecidos canales y espacios de comunicación permanentes y bidireccionales, asegurándonos de entender a detalle las preocupaciones de nuestros grupos de interés, así como los posibles impactos positivos o negativos que podamos tener sobre ellos.

Gestión de las Comunidades Locales e Impactos Relacionados

A través de la generación de confianza, de beneficios socioeconómicos locales, prevención y manejo de impactos sociales hemos podido desarrollar relaciones de respeto, confianza, reciprocidad y cooperación entre CMC y las comunidades locales. Consideramos que el éxito de la inversión, el desarrollo de beneficios y nuevas oportunidades para las comunidades son la base de la relación futura de la empresa con las poblaciones del área de influencia.

Para prevenir o mitigar impactos negativos en la Comunidad utilizamos diferentes estrategias como:

- Canales y espacios de comunicación y/o de concertación fluidos, permanentes y bidireccionales
- Alianzas interinstitucionales con organismos del distrito (Red de Salud, Bomberos, Defensa Civil, otros)

- Plan de Relaciones Comunitarias y Plan Estratégico de RRCC (basado en los compromisos asumidos a través de los EIAs) - estos planes incluyen programas específicos alineados a las necesidades y expectativas de la población de la Comunidad Campesina de Mala.

El Plan Anual de Relaciones Comunitarias de CMC tiene como objetivo gestionar y desarrollar programas y actividades sociales que permitan establecer condiciones favorables en el área de influencia. Este Plan se basa en 3 ejes estratégicos:

NUESTRO PLAN SE BASA EN 3 EJES ESTRATÉGICOS:



Generación de Confianza: desarrollando relaciones de respeto, confianza, reciprocidad y cooperación entre CMC y la CCM



Generación de beneficios socioeconómicos locales: maximizando las oportunidades de desarrollo sostenible de la población local contribuyendo a la mejora de la calidad de vida



Prevención y manejo de impactos sociales: minimizando, previniendo y manejando efectivamente los potenciales conflictos e impactos sociales negativos que se puedan generar por nuestras operaciones

Programas Sociales

(GRI 2-29, 3-3) (EM-MM-210b.1, GRI 413-2)

Preparación ante emergencias en la Comunidad (APELL)

Desde el 2016, CMC forma parte de la Plataforma de Defensa Civil del distrito con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta de instituciones clave como INDECI, el Cuerpo General de Bomberos y la Policía Nacional del Perú. Esta colaboración estrecha nos permite tener un enfoque más preciso en la implementación de medidas preventivas y de emergencia, lo cual se traduce en una mayor protección de los pobladores del distrito de Mala y sus Anexos.

INDECI identifica los puntos de riesgo por desbordes o inundaciones, y todos los años en coordinación con la gerencia de riesgos y desastres de Mala, CMC establece un equipo de trabajo encargado de realizar las actividades de reforzamiento de la barrera ribereña del río Mala en el primer trimestre del año. Además, contribuimos a proporcionar entrenamiento constante a los miembros de la brigada de respuesta del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios. El trabajo conjunto y coordinado de las entidades

contribuye a una respuesta más eficiente y efectiva en situaciones de crisis.

El uso de medios y espacios de comunicación, como la radio y carpas itinerantes, desempeña un papel importante en la difusión de los planes de respuesta ante escenarios de desastres naturales. Estos canales permiten ampliar la cobertura de información, difundir instrucciones y recomendaciones, y llegar a un mayor número de personas para concientizar sobre la importancia de la prevención y preparación; permitiendo que la comunidad esté mejor preparada.

Nuestros programas y actividades sociales nos han permitido establecer condiciones favorables en el área de influencia directa, fomentado oportunidades y capacidades en beneficio de la población; teniendo una relación armoniosa y paz laboral con la Comunidad de Mala.

Las actividades ejecutadas en cada uno de los programas sociales, se monitorea a través de una matriz de Seguimiento y Monitoreo de Programas Sociales. Asimismo, realizamos reuniones de retroalimentación de forma periódica con el equipo de Relaciones Comunitarias para evidenciar el avance de los objetivos planteados en el Plan Anual de Relaciones

Comunitarias.

Mediante la Certificación obtenida "The Copper Mark", todos nuestros objetivos están alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este marco, se han implementado nuevos programas y se han actualizado las Políticas de Gestión Social para poder reflejar este compromiso asumido por CMC.

Todas nuestras actividades e iniciativas son comunicadas y difundidas a las autoridades de la Comunidad Campesina de Mala y a la población por medio de nuestros relacionistas comunitarios que son los que interactúan diariamente con la población. Estas difusiones

se hacen mediante cartas, spots publicitarios en la radio local, mesas de trabajo, carpas informativas, charlas, oficina de información permanente (OIP), mecanismo virtual de comunicación bidireccional "SPM Contigo" y los boletines semestrales que se entregan a la población.

A continuación, mostramos un breve resumen de los programas sociales realizados en 2023



| Programas 2023 | Objetivo |
|--|--|
| Empleo | Mejorar las condiciones económicas de los comuneros de la CCM mediante las diferentes capacitaciones y talleres ejecutados en temas como repostería, manualidades, carpintería y agricultura; fortaleciendo capacidades técnicas y facilitando el acceso a nuevas oportunidades de trabajo. Promover las compras locales (suministros, servicios y artículos), y el desarrollo de productos eco amigables para fomentar la economía circular y sostenible |
| Fortalecimiento de capacidades comunales | Reforzar el liderazgo y las capacidades de la Comunidad a través de un programa integral de capacitaciones, asistencia técnica y apoyo logístico; buscando cultivar una participación comunal activa, informada y transparente. |
| Gestión Ambiental | Generar buenas prácticas de gestión ambiental a través de capacitaciones y campañas de sensibilización, con el apoyo de autoridades locales y la Comunidad. Potenciar la agricultura sostenible a través de un plan piloto para la plantación de vid y la crianza de cabras. Mejorar la gestión de residuos sólidos en la Comunidad, buscando transformar los residuos en productos eco amigables. |
| Apoyo Institucional | Brindar apoyo a las diferentes instituciones del área de influencia, priorizando los sectores de salud, educación y cultura, con la finalidad de fortalecer la gestión transparente y el desarrollo institucional, brindando apoyo de forma indirecta al desarrollo sostenible de la Comunidad Campesina de Mala. |
| Educación | Promover actividades educativas, recreativas, y fortalecer las capacidades de docentes y padres en materia educativa en coordinación con las distintas autoridades e instituciones competentes. |
| Salud y Nutrición | Fortalecer la salud y la prevención de afecciones mediante campañas de salud, talleres demostrativos de alimentación saludable y campañas de prevención y sensibilización, a través de alianzas con instituciones de salud (MINSA, DIRESA, Red de Salud Chilca Mala), enfocándonos en el cuidado en la primera infancia, y la prevención de enfermedades y vectores. |
| Comunicación | Fomentar la difusión de información relacionada al desarrollo social ejecutado por CMC en apoyo a la población del área de influencia, de manera clara y oportuna, mediante el canal virtual "SPM Contigo", emisiones radiales, boletines, OIP, relacionistas comunitarios, otros. |
| Inducción en Relaciones Comunitarias | Sensibilizar a todos los trabajadores (internos, contratistas o terceros) que intervengan en el área de influencia, en aspectos concernientes a temas sociales y código de conducta mediante capacitaciones en aquellos temas y objetivos sociales de la empresa. |

Convenios de Apoyo a las Instituciones Locales

(GRI 3-3)

En el 2023, fortalecimos nuestra relación con las autoridades locales y representantes comunales a través de diferentes espacios de concertación y mesas de trabajo. Gracias al convenio firmado entre CMC y el Centro de Educación Técnico-Productivo (CETPRO) "San Juan Bautista" se ejecutaron diversos talleres, los cuales fortalecieron diferentes capacidades técnicas de la población, entre ellas carpintería, manualidades, textil y repostería.

También, mediante una alianza interinstitucional con la Red de Salud Chilca Mala se promovió la salud y la prevención de afecciones mediante campañas de salud, sesiones demostrativas de alimentación saludable y campañas de prevención y sensibilización, en beneficio de la población

Contratación Local y Compras Locales

(GRI 413-1)

En CMC promovemos el empleo local priorizando la contratación de comuneros de los diferentes Anexos de la Comunidad Campesina de Mala (CCM), según lo acordado en el Convenio Marco. De hecho, la mayor cantidad de nuestros trabajadores provienen del distrito de Mala.

Continuamos con el programa de las faenas urbanas y ambientales, contando con la participación de comuneros en situación de vulnerabilidad, adultos mayores y madres de familia en estado de abandono. Mediante este programa, fortalecemos los valores y tratamos de mejorar las capacidades en diversas oportunidades y oficios.

Es importante mencionar que nuestros programas sociales, se desarrollan en su mayoría con proveedores locales (Comunidad de Mala): bodegas, librerías, mercantiles, ferreterías, etc.

Tenemos un Procedimiento de Adquisición de Compras Locales que define las pautas para fomentar y ejecutar la compra de bienes y servicios

a empresas ubicadas dentro del área de influencia social. Estamos enfocados en poder incorporar dentro de nuestro sistema de gestión un nuevo modelo de compras sostenibles

que nos permita abastecernos de proveedores locales; los cuales contarán con un estándar mínimo de gestión y los requerimientos necesarios

| Monto total de compras 2023 | Monto total de compras a proveedores locales 2023 | Porcentaje de compras a proveedores locales 2023 |
|-----------------------------|---|--|
| \$80,000,000.00 | \$276,000.00 | 0.3% |

Nota: Por otro lado, la oferta de productos o servicios locales no concuerda con el tipo de demanda que tiene CMC para sus operaciones, por lo que nuestra mayor proporción de compras es de la Ciudad de Lima dada su cercanía a la Unidad.





MALA SOSTENIBLE

RECORRIENDO JUNTOS EL CAMINO AL VALOR COMPARTIDO

Mala Sostenible

Como resultado del Convenio de Cooperación entre CMC y Profonampe, nace Mala Sostenible, un proyecto que busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población de Mala a través de la diversificación de sus fuentes de ingresos, la mejora de sus servicios básicos, y la conservación y manejo sostenible de sus ecosistemas.

En 2023 logramos gestionar los dos primeros proyectos del convenio bajo la arista del desarrollo de actividades productivas



1.ECODEP – Chifles plátano Maleño

Uno de los principales cultivos en el distrito de Mala, es el plátano, que cuenta con una variedad propia de la zona denominada plátano maleño, el cual se caracteriza por su sabor único y alto valor nutricional. Los agricultores maleños se enfrentan a un mercado de plátanos saturado entre los meses de marzo a mayo, perdiendo valor al no poder colocar sus productos en el mercado, generando su putrefacción y consecuentemente metano.

En ese marco, con el objetivo de dar valor al plátano maleño y generar ingresos adicionales a las familias, se constituyó la Asociación de Ecoproductores de Derivado de Plátano Maleño (ECODEP), formado por 7 socias quienes lideran este emprendimiento. ECODEP actualmente se enfoca en la producción de chifles de plátano de isla maleño, chifles Puquchi. Esta iniciativa permite dar valor a la fruta bandera del distrito y promover la diversificación y economía circular mediante la gestión de residuos en el proceso de producción. Además, protege la economía de los agricultores y ofrece oportunidades económicas a los beneficiarios del proyecto. Asimismo, contribuye a fortalecer la identidad del distrito al resaltar el plátano maleño como un recurso emblemático.

Durante el 2023 “Chifles Puquchi”, produjo 191 Kg de chifles, evitando que más de 5 mil plátanos se pudran, los cuales fueron comercializados por las mismas socias a través de ventas directas, en eco ferias y a pedidos, generando ingresos por **S/4,940**, de los cuales **S/4,042** fueron distribuidos, principalmente, como pago de jornales a las socias y bonificaciones por su participación en el proceso productivo y de comercialización.

- De los 7 principios del biocomercio, la asociación ECODEP cumple con 5: uso sostenible de la biodiversidad, sostenibilidad socioeconómica, cumplimiento de la legislación, distribución justa y equitativa de beneficios y respeto de los derechos de los actores involucrados.



2.

PROBIMA – Nutri Yawar y La Brillosita

Se formó la Asociación de “Productores de Biofertilizante de Mala - PROBIMA”, con la misión de promover la economía circular a través de la elaboración de productos sostenibles y eficientes, a partir del aprovechamiento de los residuos. Esta asociación tiene dos productos principales: el biofertilizante “Nutri Yawar”, elaborado a partir de residuos cárnicos, sangre bovina y excretas de cabra; y la marca “La Brillosita” de lavavajillas y jabones que utilizan como insumo el aceite residual.

“Nutri Yawar” fue desarrollado con la finalidad de reducir la carga de residuos sólidos en el botadero municipal y el desagüe, produciendo biofertilizantes hidrolizados a partir de residuos cárnicos, sangre bovina y excretas. Se identificó que en el Mercado San Pedro de Mala se producen alrededor de 6 mil Kg mensuales de residuos cárnicos y en el camal municipal se botan 13,350L de sangre sin tratamiento.

“La Brillosita” nace como respuesta a el manejo del aceite residual de los chifles Puquchi y la contaminación al agua. El aceite residual conservado por la asociación ECODEP, se utiliza como insumo base para la elaboración de lavavajillas y jabones para lavar ropa, a través de un proceso denominado saponificación.

La Asociación PROBIMA está conformada por 13 personas, de la Comunidad Campesina, de las cuales el 81% son mujeres, y tiene el objetivo promover la economía circular a través de la elaboración de productos sostenibles y eficientes, a partir del aprovechamiento de los residuos.

En el 2023, se pudo lograr:

- Producción de 174L de lavavajillas y 226 jabones evitando contaminar 33 mil L de agua
- Los productos de PROBIMA, fueron comercializados a través de la venta directa a agricultores maleños, en ecoferias y a pedido, generando ingresos por S/1,715, de los cuales S/1,325 fueron distribuidos entre los socios en función a su participación en los diversos procesos productivos.
- Se evitó el vertimiento de aceite residual al desagüe, contribuyendo al cuidado del medio ambiente y aportando a la canasta familiar por la comercialización de productos innovadores.



Mecanismos de Reclamación

El mecanismo de reclamación de SPM es un sistema que gestiona de manera oportuna y justa la recepción, investigación, y respuesta de las quejas, reclamos, consultas y sugerencias presentadas. Está conformado por diversos canales (físicos y digitales) a los que pueden acceder nuestros grupos de interés de forma anónima, segura y gratuita.

El mecanismo de reclamación, queja, duda o consulta permite:

- Una mejora continua de la empresa
- Prevenir afectaciones a los derechos humanos
- Mejorar las relaciones y generar confianza con los grupos de interés
- Escuchar de primera mano a todos nuestros grupos de interés
- Evitar conflictos

Está disponible para trabajadores, pobladores, contratistas, autoridades, proveedores, organizaciones sociales, y todo aquel que lo requiera. Este mecanismo permite que toda persona que decida presentar una queja, reclamo, consulta o sugerencia anónima tenga derecho a la reserva de su identidad durante todo el proceso de investigación y resolución de caso.

Los canales del Mecanismo de Reclamación son:

- SPM Contigo ¡Te escucha!
- Oficina de Recursos Humanos
- Visitas de Asistentas Sociales
- Correo electrónico
- Buzón de quejas y reclamos ubicado en diferentes puntos de CMC y de la comunidad de Mala

SPM Contigo ¡Te escucha!

SPM Contigo ¡Te escucha!, es el principal canal del mecanismo de reclamación de CMC y constituye un instrumento fundamental para sistematizar las quejas, reclamos, consultas y sugerencias. Nos permite evaluar el estado de nuestras relaciones, identificando posibles escenarios críticos y adecuando las estrategias con un enfoque proactivo en lugar de uno reactivo.

Para la protección y confidencialidad de los datos, todo lo que ingresa por este canal es recepcionado por una empresa tercera, Ulula, quien se encarga de revisar la información y clasificarla según el nivel de riesgo y según el tema, para luego derivarla al órgano resolutorio competente dentro de CMC, quien se encargará de liderar el proceso de investigación y resolución. Este canal tiene desarrollado un procedimiento en el cual se establecen los plazos de resolución dependiendo del tema.

Se puede acceder a este canal de manera gratuita, vía llamada telefónica, mensaje de texto SMS, mensaje Whatsapp o a través del código QR

COMPANÍA MINERA
CONDESTABLE

SPM Contigo ¡Te Escucha!

¡Queremos escucharte!

Envíanos consultas, reclamos o sugerencias de forma **ANÓNIMA, SEGURA Y GRATUITA.**

Llama gratis al:
0800 78196

Escribe por WhatsApp al:
+154 8800 0697

Envía gratis un mensaje de texto con la palabra **HOLA** al:
888 00

Escanea el código QR:

CAP. 4 NUESTRO ENTORNO



Gestión Ambiental

(GRI 3-3)

Para nosotros, la protección del medio ambiente y la minimización de la contaminación ambiental en todas las actividades que se llevan a cabo, son uno de los principios de nuestra organización. Nos enfocamos en gestionar los aspectos e impactos ambientales que puedan ser generados a lo largo de nuestra cadena de valor en concordancia con las prácticas de producción responsable de la industria del cobre.

Nuestra Política Ambiental Corporativa comprende un marco general para nuestro sistema de gestión ambiental que evalúa y gestiona los impactos y riesgos de manera integral con un enfoque preventivo y sostenible. Aborda el uso, la conservación y manejo del agua, manejo de residuos desde su diseño, la mitigación de la contaminación, la biodiversidad y áreas protegidas.

A nivel de reporte y cumplimiento, presentamos informes trimestrales de monitoreo y reportes de obligaciones ambientales a las autoridades competentes, trabajadores y grupos de interés. Nuestro

sistema de Gestión Ambiental cuenta con certificación ISO 14001 otorgada por Bureau Veritas cuyo alcance comprende a todas las áreas y trabajadores, propios y de terceros que operan dentro de la Unidad Minera. Estamos sujetos a auditorías externas e internas lo cual nos permite llevar un mejor control de riesgos y de nuestras actividades.

Agua y efluentes

(GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5)

Para gestionar de manera sostenible el agua contamos con una matriz de identificación de aspectos y valoración de impactos que nos permite evaluar y plantear objetivos para mejorar la gestión del agua y el desarrollo de controles operacionales que ayuden a tener un uso eficiente de este recurso. Dicha matriz se revisa y actualiza una vez al año o cuando hay algún cambio en el proceso o legislación.

Nuestra Unidad Minera requiere del recurso hídrico para el desarrollo del proceso de extracción y concentración de minerales; para ello, bombeamos agua desde pozos subterráneos que se encuentran hacia el sur y fuera de CMC. Contamos con 5 licencias de uso de agua mediante resoluciones otorgadas por la Autoridad Nacional del Agua (ANA) e instituciones anteriores que en su momento tenían dicha funcionalidad.

La mayor demanda de agua se da en el proceso de beneficio de minerales seguido del proceso de minado y finalmente del uso doméstico de agua en campamentos y comedores. A continuación, se muestran

las tablas con la ubicación de las estaciones de monitoreo de calidad, cantidad y tipo de agua extraída.

Estaciones de monitoreo:

| Estación | Ubicación |
|----------|---|
| PZCO-01 | A 50 m de la garita de ingreso |
| PZCO-02 | Futuro Depósito de Desmontes Raúl II |
| PZCO-03 | Posterior del Depósito de Relaves N° 1, 2 y 3 |
| PZCO-04 | Frente a depósito de ripios |
| PZCO-05 | Aguas arriba de relavera N° 4 |

*No operamos en zonas con estrés hídrico, según lo establecido por la Autoridad Nacional del Agua

Tipo de agua subterránea extraída

| Tipo de agua extraída (m ³) | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Agua dulce | 592,739 | 507,885 | 586,531 | 460,916 |
| Otras aguas | 1,364,978 | 1,379,236 | 1,842,630 | 1,441,869 |
| Extracción total de Agua | 1,957,717 | 1,887,121 | 2,428,981 | 1,902,785 |

Agua dulce: se refiere a las aguas que poseen sólidos disueltos totales ≤1000mg/l
Otras aguas: se refiere a las aguas que poseen sólidos disueltos totales >1000mg/l

Para evaluar la calidad y nivel freático del agua subterránea, contamos con un programa de monitoreo trimestral en cinco estaciones de monitoreo; estos resultados son presentados a través de un informe al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y a la Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros (DGAAM).

Nuestra Planta de Tratamiento de Aguas Residuales Domésticas (PTARD) de lodos activados con aireación extendida, trata las aguas residuales domésticas a fin de cumplir con las normas vigentes para reúso. Esta agua tratada es utilizada para el riego de vías y áreas verdes, lo cual permite garantizar vertimiento cero de aguas residuales domésticas.



Gestión y eficiencia en el uso del agua

(GRI 303-1)

En línea con nuestra Política Ambiental, hemos definido acciones que generan un consumo eficiente y responsable del agua, y que al mismo tiempo garantizan el tratamiento y reutilización en diferentes etapas de nuestro proceso productivo.

En CMC reutilizamos aproximadamente el 60% del agua para los procesos de concentración de minerales; contribuyendo significativamente a una menor demanda de agua de los pozos subterráneos y maximizando el uso del agua recuperada con la finalidad de cuidar este recurso.

No tenemos vertimientos en la Unidad por lo que el impacto es el mínimo, ya que el consumo que se tiene es mucho menor al volumen autorizado.

1. Captación del rebose del espesador de relaves (punto de mayor importancia).

2. Recuperación de agua del espejo de la relavera.

3. Agua captada del sistema de espesamiento y filtrado de concentrado.

Periódicamente realizamos mediciones y reportamos el consumo de agua de los pozos existentes a las autoridades correspondientes. Pasamos por auditorías internas y externas que nos permiten medir y monitorear la eficiencia de nuestras medidas referentes a la gestión del agua. Además, a partir de la identificación de aspectos y evaluación de impactos, hemos

logrado establecer objetivos orientados a la norma ISO 14001 (de carácter voluntario) y a los estándares nacionales e internacionales y requerimientos de The Copper Mark. Para el 2023 mantenemos el certificado azul por el uso eficiente del agua.

A través de los reportes de sostenibilidad, los reportes de consumo de agua que se presentan a la autoridad y mediante las capacitaciones que se brindan tanto a nuestros trabajadores como de las empresas contratistas, hacemos de conocimiento nuestras acciones y la efectividad de estas.



Por segundo año consecutivo, CMC obtuvo el certificado Azul por el uso eficiente del agua en la Unidad Minera.

Nuestra Gestión Ambiental permitió que durante el período 2023 tuviéramos:

0 sanciones por incumplimiento en materia ambiental

Aire Emisiones

(GRI 3-3: Calidad de aire y emisiones) (GRI 305-7)

En CMC, las áreas de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Operaciones están encargadas de gestionar y evaluar los impactos potenciales y reales que pudiese haber para así poder proteger, prevenir y controlar cualquier impacto que pudiera afectar al medio ambiente.

Para nosotros, el punto de partida es la medición de la huella de carbono la cual sirve como base para identificar nuestros niveles de actividad e impacto en temas de emisiones. Una vez obtenidos los resultados, trazamos una línea y desarrollamos un plan de acción que identifica las acciones a tomar para reducir nuestra huella a corto y largo plazo. Con este plan se establecen objetivos y metas para toda la Unidad Minera. De hecho, para 2021, 2022 y 2023 el servicio de medición de huella se hizo con la consultora Libélula, empresa reconocida en estos temas.

Desarrollamos monitoreos de manera trimestral para medir la eficiencia de los controles que se tienen; en específico, monitoreamos 1 punto de emisión en el laboratorio químico y 8 puntos de calidad de aire. Los resultados obtenidos son comparados con los estándares de calidad de aire (D.S N°003-2017-MINAM) y los niveles máximos permisibles (R.M. N° 315-96-EM/VMM), luego se presentan a las autoridades correspondientes, cumpliendo en su totalidad con los ECAs y LMP. Realizamos auditorías internas y externas a los procesos para medir la eficiencia de los controles que se tienen definidos para el 2023 no se identificaron hallazgos.

Huella de Carbono

(GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5) (EM-MM-110a.2)

En CMC somos conscientes de la necesidad de tomar medidas con respecto al cambio climático por lo que medimos nuestra Huella de Carbono (HC) desde 2019. A partir de ese año, hemos participado en el programa voluntario de reconocimiento Huella de Carbono Perú - MINAM que otorga estrellas a las empresas que completan ciertos niveles en su proceso de medición.

El cálculo de la medición de la HC de CMC 2023 fue realizado bajo las metodologías del estándar ISO 14064-1:2018 y el GHG Protocol. Los métodos de cálculo utilizados fueron principalmente las metodologías señaladas en las directrices del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC).

La consolidación de nuestras emisiones de GEI se aborda desde el enfoque de control operacional, es decir, consideramos dentro de nuestro inventario todo aquello sobre lo que tenemos control. Para nuestros informes hemos definido cuatro criterios para evaluar la significancia de las emisiones indirectas: magnitud, nivel de influencia, disponibilidad de información y exactitud.

Nuestro inventario de GEI ha sido verificado por una tercera parte con un nivel de aseguramiento limitado y una importancia relativa del 10%. Los gases analizados para la elaboración de la HC fueron CO₂, CH₄, N₂O, HCF, SF₆, NF₃ y PFC, de los que se identificaron: CO₂, CH₄, N₂O y HCF. Adicionalmente, se contempló también las

emisiones de HCFC (no-Kioto) tal como el gas refrigerante R-22, en la medición.

Existen dos enfoques para la medición de la categoría dos (emisiones indirectas por la compra de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración), estos son location-based y market-based los cuales se distinguen de la siguiente manera:

| | |
|------------------------------|---|
| <p>Location-Based</p> | <p>Refleja la intensidad media de emisiones de la red eléctrica local en la que se produce el consumo de energía considerando las emisiones de carbono de la red dentro de la ubicación donde se encuentran las operaciones físicas y no tienen en cuenta ningún acuerdo contractual.</p> |
| <p>Market-Based</p> | <p>Asocia directamente la energía comprada a una empresa (la cual se diferencia con la electricidad generada localmente), esta metodología se basa en la venta de energía a través de contratos REC (renewable energy credits).</p> |

CAP.4 NUESTRO ENTORNO

En el Perú, la plataforma de Huella Carbono del MINAM se basa en el enfoque location-based, por lo que todos los informes del país subidos a esta plataforma tienen este enfoque. En CMC tenemos un convenio con la empresa Statkraft Perú, la cual nos suministra energía renovable generada a través de hidroeléctricas. Considerando lo anterior, es importante establecer que para la categoría 2 bajo el enfoque location-based tuvimos un total de emisiones de 296,265.05 tCO₂eq; sin embargo, bajo el **enfoque market-based** obtuvimos un total de **0.00 tCO₂eq**.

Emisiones de GEI CMC (en toneladas de CO₂ equivalente)

| Emisiones de GEI (Tco2EQ) | Location-Based | | | Market-Based | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Emisiones directas de GEI (Alcance 1) | 11,442.38 | 17,924.40 | 18,296.22 | 17,924.40 | 18,296.22 |
| Emisiones indirectas por energía (Alcance 2) | 26,754.54 | 29,265.05 | 29,265.05 | 0 | 0.00 |
| Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3 y 4) | 7,862.72 | 9,885.87 | 8,713.46 | 9,885.87 | 8,713.46 |
| Total | 46,058.65 | 57,075.32 | 56,274.73 | 27,810.27 | 27,009.67 |

En CMC las 5 principales fuentes de emisión de la huella de Carbono se encuentran:

| Fuente | % de la Huella Total | Emisiones de tCO ₂ eq |
|--|----------------------|----------------------------------|
| Emisiones por consumo de energía | 52% | 29,265.05 |
| Emisiones por consumo de combustible de maquinaria móvil | 27.99% | 15,750.64 |
| Emisiones por insumos | 14.65% | 8,241.91 |

Indicadores clave de Emisiones

| Indicador | Valor | Unidad |
|---|--------|---|
| Emisiones por toneladas de minerales procesados | 0.0196 | tCO ₂ eq/t mineral procesado |



Compromiso a la carbono-neutralidad y meta de reducción

A la fecha CMC viene trabajando en el establecimiento de una meta de reducción de emisiones con mira al año 2030 enfocado principalmente en la reducción de la Categoría 1, donde se destacan las acciones relacionadas con la electromovilidad, el reemplazo paulatino de sus camiones y camionetas por vehículos eléctricos. Así también, promueve acciones en su cadena de valor, a través del cambio de matriz energética en los vehículos operados por sus proveedores.

Energía

(GRI 3-2: Cambio climático y gestión de energía)

Alineados a nuestra Política Corporativa de Cambio Climático y Consumo de Energía, entendemos que reducir las emisiones de nuestras operaciones tiene una relación directa con el consumo de energía, la eficiencia energética y el uso de más fuentes renovables; es así, que vemos como acciones críticas, trabajar por implementar y cuantificar las mejoras en eficiencia energética y el mayor uso de energías renovables para reducir el consumo y/o intensidad de la energía.

Algunos de nuestros compromisos asumidos en esta política son:

- Mantener nuestro consumo de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables.
- Adoptar un enfoque gradual para gestionar las emisiones de GEI estableciendo criterios de referencia, evaluación de emisiones directas e indirectas con mayor potencial de reducción, desarrollar un plan con medidas concretas, plazos y responsables para su implementación.
- Calcular, reportar y verificar periódicamente el inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (huella de carbono) de CMC.
- Identificar y evaluar los riesgos y oportunidades del cambio climático en el negocio, de tal forma que permita evaluar el nivel de vulnerabilidad y exposición para así incorporarlo como parte de los procesos internos de toma de decisiones.

Algunas de nuestras acciones específicas implementadas con respecto a la energía son:

- Temporizadores para reducir el consumo energético y condensadores para neutralizar la energía reactiva, una estación de servicio que suministra combustible Diesel a toda la flota existente de CMC, que además cuenta con un software automatizado que monitorea el consumo individual del combustible abastecido.
- Se mantiene el uso de aditivo ECO para mejorar la eficiencia del combustible Diesel y generar menor emisión.
- Se tiene previsto un plan de electromovilidad que se ira implementando progresivamente.

El consumo energético total (combustible y energía eléctrica) calculado para 2023, se ha mantenido similar al consumo del 2022 (variación del 5%), la diferencia de años anteriores del 2022 con respecto al año 2021 fue debido al aumento de la capacidad de procesamiento de mineral de 7,000 toneladas métricas día (TMD) a 8,400 toneladas métricas día (TMD). Se presenta la evolución del consumo de energético total (Gigajoules):

| Año | Consumo total de energía |
|------|--------------------------|
| 2020 | 581,140 |
| 2021 | 658,859 |
| 2022 | 725,595 |
| 2023 | 754,885 |

(Factores de conversión: 1MW-h = 3.6 GJ, 1US GAL DIESESL = 0,14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ)

Consumo Total de Energía 2023 (GJ)

| Consumo de energía | 2022 |
|--|-----------|
| Consumo de combustible procedente de fuentes no renovables (todos los tipos de combustibles utilizados) | |
| Diésel | 258713,22 |
| GLP | 3329.01 |
| Consumo total de electricidad | 493028 |
| Consumo total de energía (Combustible no renovable consumido + Combustible renovable consumido + Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir) | 755070.61 |

Del consumo total de energía para CMC en 2023

65%
fue energía eléctrica

35%
de consumo de combustible



Energía eléctrica

(GRI 302-1: Consumo de energía dentro de la organización)

Toda la energía consumida por CMC proviene de fuentes renovables generadas a través de hidroeléctricas, lo cual nos convierte en la primera empresa minera del Perú en obtener el Certificado de Energía Renovable. Tenemos un acuerdo firmado con la empresa Statkraft Perú que nos otorga 132GWh con 18 MW de potencia para la Unidad. La certificadora internacional AENOR vela porque la energía que Statkraft incorpora al sistema de red eléctrica nacional en virtud del acuerdo provenga de fuentes de energía renovable. Básicamente, nuestros objetivos de usar energía renovable son disminuir las emisiones de GEI y poder hacer frente a el cambio climático.

Evolución del consumo de energía eléctrica (Gigajoules)

| Año | Consumo de energía eléctrica |
|------|------------------------------|
| 2021 | 411,476 |
| 2022 | 480,276 |
| 2023 | 493,028 |

(Factores de conversión: 1kW-h = 0.0036 GJ, 1US GAL DIESESL = 0,14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ)



Combustible

(GRI 302-1) (ODS 7; 8.4; 12.2; 13.1)

Añadimos el aditivo ECO Clean a nuestro combustible con la finalidad de garantizar un mayor rendimiento y un menor consumo de los vehículos y maquinarias. Asimismo, monitoreamos las emisiones de monóxido de carbono y otros gases de combustión de los equipos, como parte del cumplimiento normativo y política interna de nuestra organización.

Disminuimos el uso de aceites utilizados en el mantenimiento de equipos, migramos de aceite mineral 15W40 al aceite sintético 5W40, que conserva mejor sus propiedades, permitiéndonos incrementar el intervalo de cambio de los aceites de 250 horas a 1,000. Es así como logramos reducir los tiempos de paradas por mantenimientos preventivos en un 75% por cada 1,000 horas de operación por equipo y se incrementaron las horas efectivas de operación. Esta disminución representa un ahorro de 30 GL por cada 1000 horas de trabajo efectivo.

| Año | Consumo de combustibles |
|------|-------------------------|
| 2021 | 247,383 |
| 2022 | 245,319 |
| 2023 | 262,042 |

(Factores de conversión: 1kW-h = 0.0036 GJ, 1US GAL DIESESL = 0.14652 GJ, 1 US GAL GLP = 0.100757838 GJ)

Intensidad de la Energía

(GRI 302-3: Intensidad Energética)

Con el fin de medir la eficiencia energética de la empresa, se evaluaron las ratios de intensidad de energía teniendo nuestro consumo de energía total dividiéndolo entre el mineral procesado de planta. Este ratio abarca el consumo total de energía dentro en la organización. Una disminución del indicador evidencia una operación más eficiente

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|
| Intensidad energética (GJ/ TM mineral procesado) | 0.279 | 0.266 | 0.262 |



Proyecto: Plan Piloto de Vehículos Eléctricos

Desde el 2020, en Condestable hemos estado enfocados en la transición hacia una minería más sostenible y responsable ambientalmente.

En este sentido, durante 2023 se ha desplegado nuestro ambicioso proyecto piloto de vehículos eléctricos, el cual tiene definidas las siguientes etapas:

| | |
|---------------------------------|--|
| 2022 | <p>Evaluación y adaptación: Reconocimiento de las condiciones operativas y adaptación de infraestructura, incluyendo la implementación de puntos de carga eléctricos dentro de la operación.</p> <p>Adecuación de vehículos: Adaptación de los vehículos eléctricos a las condiciones del terreno, con protección adicional para las baterías y sistemas de regeneración de energía en pendientes.</p> |
| 2023 | <p>Implementación del piloto: Despliegue de un camión eléctrico de 35 toneladas y tres camionetas eléctricas.</p> <p>Monitoreo y resultados: Monitoreo del desempeño de los vehículos eléctricos, con resultados positivos en la reducción de la huella de carbono (327 toneladas de CO2 equivalente reducidas) y disminución en los costos operacionales y de mantenimiento.</p> |
| 2024, pasos a seguir | <p>Aumentar la flota de vehículos eléctricos, tanto camiones como camionetas, iniciando la expansión y replicabilidad del proyecto.</p> <p>Hacia el 2035: Completar la transición energética de nuestra flota de camiones, alcanzando un funcionamiento eléctrico en las operaciones mineras de CMC.</p> |
| Metas Logradas durante el 2023: | <p>Reducción de la huella de carbono: 327 toneladas de CO2 equivalente reducidas.</p> <p>Mejora en la calidad del aire y reducción de temperatura en la mina.</p> <p>Reducción de costos operacionales y de mantenimiento.</p> |

La transición hacia vehículos eléctricos no solo refleja un compromiso con la sostenibilidad, sino que también establece un nuevo estándar en la industria minera. Al ser la primera mina subterránea del país en operar con vehículos eléctricos, tanto en superficie como en interior, demostramos que la innovación y la sostenibilidad pueden ir de la mano. Este proyecto, altamente replicable y escalable, no solo beneficia a nuestra operación, sino que también ofrece un modelo para otros en la industria, contribuyendo significativamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la energía asequible y no contaminante, la innovación industrial y la acción por el clima. Con el apoyo continuo de nuestra dirección y la colaboración con nuestros socios estratégicos, estamos estableciendo un futuro más verde para la minería.

Residuos

(GRI 3-3: Residuos, 306-2)

En CMC somos conscientes que nuestras actividades generan diferentes tipos de residuos por lo que tenemos implementado un sistema de gestión de residuos basado en una jerarquía de mitigación para todos los tipos de residuos y nivel de peligrosidad, con la finalidad de lograr la reducción, reutilización, reciclaje, recuperación de energía, tratamiento y eliminación de residuos

- Manejamos adecuadamente los residuos para evitar la contaminación del suelo, el agua, el aire y cualquier amenaza a la salud humana.
- Consideramos la gestión de residuos desde la etapa del diseño
- Evaluamos los riesgos y oportunidades relacionados a la gestión de residuos, aplicando la jerarquía de mitigación enfocándonos en las mayores fuentes de generación y estableciendo medidas de manejo.

Nos basamos en los siguientes lineamientos para la gestión:

| Lineamiento | Descripción |
|---|--|
| Estándar de manejo de residuos | Normas para la gestión de residuos; brinda directrices para gestionar los residuos desde su generación hasta la disposición final. |
| Estándar de puntos de acopio y contenedores de residuos | Define cómo deberían ser las estaciones de residuos sólidos los cuales aplican a todas las áreas de CMC y empresas contratistas |
| Estándar de almacenamiento de residuos | Define cómo deberían ser los almacenes para los residuos, inclusive cuando haya casos de almacenamiento temporal. |
| Estándar de manejo de sustancias químicas | Define cómo deberían gestionarse las sustancias químicas en la unidad, desde su ingreso hasta su disposición final. |

Gestión de Residuos

(GRI 306-1, 306-2)

Utilizamos como guía el programa de Manejo de Residuos Sólidos para la gestión adecuada y responsable de los residuos (domésticos e industriales) propios de nuestras actividades y la de nuestros contratistas.

Nuestro proceso inicia con la recolección y segregación de los residuos en el punto de acopio, identificados de acuerdo con el Código de Colores (NTP 900.058.2019) establecido en el Decreto Legislativo N° 1278, Ley de Gestión Integral de Residuos Sólidos y su reglamento. La recopilación y control de datos de los residuos se realiza a través del proceso de pesaje, sistematización en una base de datos, y generación de gráficas de tendencias y comparación.

Tenemos un contrato con una empresa operadora de residuos (EO-RS) que se encarga de la gestión integral de los residuos sólidos, siendo responsable de la valorización, recolección, transporte, almacenamiento y acondicionamiento interno de los residuos sólidos; así como

de la disposición final de los residuos no reaprovechables en rellenos sanitarios y/o rellenos de seguridad.

Los impactos que se pueden generar guardan relación con las propias actividades de CMC. Consideramos que nuestra principal actividad generadora de residuos es la extracción de minerales, pudiendo llegar a impactar en la contaminación del suelo, y es por ello que contamos con el programa de gestión de residuos sólidos en CMC.

Clasificación de Residuos Generados

(GRI 306-3, 306-4, 306-5)

Generación Total de Residuos por año (toneladas métricas)

| Año | Residuos Peligrosos | Residuos No Peligrosos | Residuos Totales Generados |
|------|---------------------|------------------------|----------------------------|
| 2021 | 237.9 | 1,179.0 | 1,416.9 |
| 2022 | 241.85 | 1,485.90 | 1,727.8 |
| 2023 | 255.03 | 1,545.63 | 1800.33 |

Residuos destinados a eliminación

(GRI 306-5)

| Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (en toneladas) | | | |
|---|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Operación de valorización | En las instalaciones | Fuera de las instalaciones | Disposición |
| Residuos peligrosos | | | |
| Incineración (con recuperación energética) | - | - | Relleno de Seguridad |
| Incineración (sin recuperación energética) | - | - | |
| Traslado a un vertedero | - | - | |
| Otras operaciones de eliminación | - | 160.91 | |
| Total | 0 | 160.91 | |
| Residuos no peligrosos | | | |
| Incineración (con recuperación energética) | - | - | Relleno Sanitario |
| Incineración (sin recuperación energética) | - | - | |
| Traslado a un vertedero | - | - | |
| Otras operaciones de eliminación | 61.36 | 79.4 | |
| Total | 0 | 140.76 | |

| Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (en toneladas) | | | |
|---|----------------------|----------------------------|-----------------|
| Tipo de residuo | En las instalaciones | Fuera de las instalaciones | total |
| Residuos peligrosos | | | |
| Preparados para su reutilización (Operaciones de comprobación, limpieza o reparación mediante las cuales los productos o los componentes de los productos que se han convertido en residuos se preparan para su uso con el fin para el que fueron concebidos) | - | - | 0 |
| Reciclado (Reprocesamiento de productos o componentes de productos que se han convertido en residuos para crear nuevos materiales) | - | 92.32 | 92.32 |
| Otras operaciones de valorización | - | - | - |
| Residuos no peligrosos | | | |
| Preparados para su reutilización | - | - | 0 |
| Reciclado | 18.99 | 1,242.24 | 1,261.23 |
| Otras operaciones de valorización | - | - | - |
| Total | 18.99 | 1,334.56 | 1,353.55 |

Gestión de desmontes

(SASB EM-MM-150a.4; EM-MM-150a.6)

Cumplimos con los procesos de control de los depósitos de desmonte acorde con las condiciones de diseño y normas de seguridad establecidas. El desmonte extraído de nuestras operaciones en su mayoría queda en interior mina, sin embargo, existe un volumen que es extraído a superficie y es transportado al depósito de desmonte Raúl, el cual se encuentra actualmente operativo, y cuenta con autorización de funcionamiento. Entre nuestras medidas de control y seguimiento, realizamos el monitoreo topográfico de niveles y pendiente de los taludes, monitoreos de instrumentación geotécnica, entre otros. Durante el periodo 2023, se dispuso 0.896 millones de toneladas de roca estéril

Reportamos los controles establecidos de la operación e ingeniería de nuestro depósito de desmonte, a las autoridades como OSINERGMIN y MINEM; las cuales ejecutan fiscalizaciones para garantizar el buen desempeño de nuestra gestión



Relave

(GRI 3-3: Gestión de relaves, 306-3)

Hemos implementado un área de Gobernanza y Gestión de Residuos Mineros (GGRM) con el encargo de la supervisión diaria y continua de las operaciones de relaveras en la mina, en todas las fases del ciclo de vida del depósito de relaves, desde la instalación hasta el cierre. Esto incluye el monitoreo y el mantenimiento de las instalaciones de almacenamiento de residuos mineros (relaveras y desmonteras), y asegurando que todas las actividades de manejo y disposición de residuos cumplan con las normativas y estándares locales e internacionales, incluido el estándar del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

Este estándar promueve el manejo seguro de residuos mineros a través de prácticas que minimizan el impacto ambiental y mejoran la seguridad de las instalaciones. Nuestra área de GGRM implementa estos principios mediante el monitoreo regular de las instalaciones de almacenamiento de residuos, la realización de auditorías constantes para verificar el cumplimiento y la actualización

continua de los procesos y tecnologías alineado a las mejores prácticas internacionales.

Actualizando nuestra política según el estándar de ICMM, capacitamos y sensibilizamos a nuestro personal respecto de estas normativas, enfatizando en la importancia de la gestión responsable de residuos. Esto incluye el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, el cual es crucial para ayudar a prevenir y mitigar impactos adversos en el ambiente y en nuestra comunidad. Anualmente se realiza una revisión integral del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias.

En CMC mantenemos un sistema de gestión integrado del depósito de relaves, alineado a la Canadian Dam Association, CDA por sus siglas en inglés, y se compromete a mantener el alineamiento con la Norma Industrial Global para la Gestión de Relaves (GISTM) del ICMM, para todas sus TSF operativas y nuevas (fase de planificación, diseño o construcción), activas, inactivas o cerradas. Desarrollamos e implementamos un sistema

de gestión que cumple con todos los principios y requisitos de las 6 áreas temáticas de la GISTM además de los requisitos específicos que SPM tiene establecido a nivel corporativo.

- -En 2023 generamos 2.798 millones de tm³ de relaves (residuo no mineral)

Realizamos las siguientes acciones para prevenir y mitigar los impactos:

- Mantenimiento periódico de canales de contingencia para prevenir impactos negativos por derrame de relaves
- Control del volumen de agua en relaveras para evitar fallas de la presa de relaves
- Reducción del consumo de agua fresca mediante la recirculación del agua decantada hacia el proceso
- Control del proceso de separación de finos y gruesos durante la operación para la conformación segura del depósito de relaves
- Inspecciones periódicas a

todos los componentes de residuos

- Monitoreo geotécnico y ambiental de instalaciones de residuos
- Mantenimiento del sistema de contingencia para el transporte de relaves
- Control de polución de instalaciones de residuos mediante riego con cisterna, instalación de aspersores o aplicación de químicos para estabilización de la superficie.

Inventario de depósitos de relaves

(SASB EM-MM-540a.1)

Inventario de Depósitos

| Nombre | Estado | Método de construcción | Capacidad Almacenamiento | Cantidad Almacenada 2023 | Revisión técnica indep. más reciente |
|------------|-------------------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| DR N°2 | Inoperativo, con trabajos de cierre | Aguas arriba | 4.13 MM ³ | 4.13 MM ³ | 2023 |
| DR N°1 & 3 | Operativo como contingencia | Aguas abajo | 0.72 MM ³ | 0.37 MM ³ | 2023 |
| DR N°4 | Inoperativo | Aguas abajo | 18.86 MM ³ | 18.86 MM ³ | 2023 |
| DR N°5 | Operación actual | Aguas abajo | 17.00 MM ³ | 6.69 MM ³ | 2023 |

Informes de Seguridad de Presas, 2023

Nota: Todos los depósitos de relave están emplazados sobre terrenos otorgados a CMC a través de convenios de usufructo y están en proceso de adecuación a la norma internacional. Todos nuestros depósitos cuentan con un plan de preparación y respuesta para emergencias

Planes de preparación y respuesta ante emergencias (EPRP)

(EM-MM-540a.3)

| Políticas, procedimientos, estándares y planes | |
|--|--|
| Política de Gestión de Relaves | Declara el compromiso permanente del cumplimiento normativo y la implementación de medidas que aseguren las condiciones de seguridad en gestión de los depósitos de relaves existentes. En el 2022 se ha desarrollado una política específica para la gestión de relaves. |
| Política de Cierre de Minas | Las prácticas de cumplimiento de cierre de minas son actividades permanentes que existen en CMC, las cuales consideran el desarrollo del cierre progresivo proyectado para los depósitos de relaves. Existe un control permanente de las instalaciones ya cerradas como parte del cumplimiento de las actividades post cierre. |
| Política y Principios de Gestión de Riesgos | |
| Plan de Preparación y Respuesta para Emergencias | Herramienta de ayuda para actuar de forma correcta ante emergencias y desastres naturales, dentro del ámbito de la unidad minera. |
| Estándares y PETS | Contamos con estándares y PETS de operación actualizados de acuerdo con las condiciones de operación de cada depósito de relaves. |



Biodiversidad

(GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

CMC se encuentra a 4 km de la línea costera y a menos de 1 km de la población del distrito de Mala y fundos agrícolas privados. Formamos parte de la ecorregión Desierto del Pacífico o Región Chala, la cual está caracterizada por presentar lluvias escasas en forma de neblina y garúas durante los meses de junio a agosto.

De acuerdo con los registros del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SINANPE) nuestras instalaciones no se encuentran en zonas de amortiguamiento ni superpuestas ni cerca de Áreas Naturales Protegidas, o hábitats restaurados.

Dentro del área de operación efectiva y de la huella de emplazamiento industrial no existen especies ni de flora ni de fauna dado que es un desierto costero; por lo que no tenemos impactos significativos sobre la biodiversidad. Nuestro Programa de Monitoreo Biológico evalúa en temporada húmeda y seca la presencia de flora y fauna, especificada en los Estudios de Impacto Ambiental.

Según la Lista Roja de la UCIN y especies de la lista de conservación nacional se establece lo siguiente a partir de nuestros resultados:

| | FLORA | FAUNA |
|--------------------|--------------------------------------|---|
| En Peligro Crítico | | |
| En Peligro | Begonia octopetala (Begonia) | Bothrops roedingi |
| Vulnerables | Ismene amancaes (Amancaes) | Phyllodactylus lepidopygus (Gecko) |
| Casi Amenazadas | Tigridia pavonia (Orquídea de Lomas) | Microlophus tigris (Lagartija de las Lomas) |
| Preocupación Menor | | 53 especies |

Dichos resultados, son reportados al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), Ministerio de Energía Minas (MINEM) y al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA).

En nuestro plan de acción contamos con medidas de mitigación de riesgos de afectación a la biodiversidad, capacitaciones a nuestros trabajadores sobre la importancia de los ecosistemas, medidas para su conservación y compromisos o lineamientos en relación con este tema.

Cumplimiento de leyes y reglamentos

(GRI 2-27)

Estamos comprometidos en cumplir con todas las leyes ambientales, de salud y seguridad, gestión de personas, gestión social y otras propias de la actividad minera, así como con acuerdos y convenios con las poblaciones del área de influencia, autoridades civiles y del entorno. Por ello, nos sometemos a diversas auditorías encargadas de verificar el cumplimiento de la legislación.

Contamos con un área especializada encargada de asegurar el cumplimiento normativo, tanto regulatorio como de estándares internacionales. Esta área está dirigida por un jefe de normas que interactúa con todas las áreas, administra el control documentario, se asesora con estudios especializados, y lleva a cabo todas las auditorías en conjunto con el área legal y las áreas correspondientes. Adicionalmente, nuestra área de permisos se encarga de mantener las autorizaciones vigentes y responder a las supervisiones.

Para el 2023 se pagó un monto de S/.229,916 por conceptos de sanciones derivadas de fiscalizaciones con OSINERGMIN en la siguiente tabla se detalla la variación de los últimos tres años. Cabe señalar que los hallazgos fueron subsanados de forma inmediata al momento de constatarse los hechos.

Valor monetario de las multas (en S/.

| | 2023 | 2022 | 2021 |
|---|------------|------------|-----------|
| Valor monetario de las multas pagadas en los últimos 3 años | 229,916.00 | 394,151.96 | 85,148.26 |
| # total de multas pagadas durante 2023 | 7 | 8 | |

Cierre de Mina

(GRI G4-DMA, G4 MM10) (GRI 3-3: Plan de cierre de minas)

El Plan de Cierre, está orientado establecer las medidas de manejo ambiental de los impactos generados por los componentes del proyecto al finalizar su vida útil estableciendo acciones de remediación del entorno. Este plan se ha adaptado a las condiciones operacionales, ambientales y sociales durante la vida de la mina.

CMC viene cumpliendo a la fecha con las medidas de cierre progresivo aprobadas informando de forma semestral a la autoridad competente el cumplimiento de las acciones y presupuestos vigentes.

Cumpliendo con lo estipulado en la Ley N° 28090, "Ley que Regula el Cierre de Mina", su reglamento y modificatorias, durante el 2023 se constituyó garantías que ascendieron a US\$6,425,616.95 correspondiente a la ejecución del plan de cierre ante el estado.

CAP. 5 NUESTRA EMPRESA



Resultados Financieros

(GRI 3-3)

CMC elabora un presupuesto anual liderado por el área de Finanzas, para el cual, cada área se encarga de enviar sus propuestas y proyectados para el año correspondiente. Mensualmente se hace seguimiento al cumplimiento de este, y se realizan reuniones de gerencia y comités de gestión para revisar el cumplimiento de los presupuestos, planes y objetivos corporativos por área planteados dentro del Marco del Presupuesto Anual. La aprobación de este presupuesto está a cargo del máximo órgano de gobierno corporativo, el Directorio

Adicionalmente, CMC se compromete a la adherencia y cumplimiento de los principios y estándares de transparencia de la Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas (EITI). Esto implica la divulgación de manera transparente y completa de la información de nuestros pagos y contribuciones al gobierno, colaborar activamente en los procesos de implementación de la EITI, fortalecer capacidades locales, operar de manera responsable social y ambientalmente, y promover la transparencia en el sector extractivo a nivel nacional e internacional, con el objetivo de beneficiar a las comunidades locales y la sociedad en general.

Cumplimos con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs), y nuestros estados financieros anuales son auditados externamente por Tanaka, Valdivia & Asociados, miembros de la firma Ernst & Young. Nuestra área de comunicaciones se encarga de informar a los colaboradores las acciones y políticas que ha tomado la empresa en torno al desempeño económico y de publicar la información correspondiente de los resultados.



Valor económico generado y distribuido

(GRI 201: Desempeño Económico)

Los datos del valor económico mostrados corresponden a los resultados obtenidos por CMC en el año 2023, para los que no ha habido cambios en la estructura de la propiedad.

Valor económico generado y distribuido (VEGD)
(en miles de dólares)

| VALOR ECONOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO | |
|--|----------------------|
| Valor Economico Directo Creado del Grupo SPM (En Miles de Dólares) | |
| Ventas (1) | \$ 160,769.00 |
| Hedge (2) | \$ |
| Otros ingresos, más ingresos financieros (3) | \$ 6,873.00 |
| TOTAL | \$ 167,642.00 |
| Valor Economico Distribuido del Grupo SPM (En Miles de Dólares) | |
| Costos operativos (5) | \$ 85,399.00 |
| Costos de venta | \$ 74,162.00 |
| Gastos de administración y ventas más otros gastos | \$ 11,237.00 |
| Remuneraciones y beneficios (6) | \$ 29,772.00 |
| Costo de venta (remuneración de obreros y/o gente de producción) | \$ 27,372.00 |
| Gastos de administración y ventas (remuneración de empleados administrativos y/o funcionarios) | \$ 2,400.00 |
| Pagos a proveedores de capital (7) | \$ 3,773.00 |
| Pago al gobierno (8) | \$ 11,937.00 |
| Inversiones comunitarias (9) | \$ 467.00 |
| Depreciación y amortización | \$ 16,683.00 |
| Otros gastos | \$ 35,434.00 |
| TOTAL | \$ 183,465.00 |
| Valor económico retenido (4) | \$ -15,823.00 |



Leyenda

Definición

| | |
|---|--|
| 1 | Ingresos por concepto de venta de concentrado de cobre |
| 2 | Hedge |
| 3 | Ingresos financieros |
| 4 | El Valor económico retenido corresponde a los resultados de Compañía Minera Condestable S.A. |
| 5 | Costos Operativos: Corresponde a costos asociados al desarrollo de las operaciones de la compañía más gastos de administración y ventas. También incluye el costo de venta de suministros y activos fijos. |
| 6 | Remuneraciones y beneficios: Presenta los gastos generados por la planilla de obreros y empleados más la participación a los trabajadores. |
| 7 | Pago a proveedores de capital. |
| 8 | Pago al Gobierno: Incluye el impuesto a la renta corriente y diferida, regalías mineras y el impuesto especial a la minería. |
| 9 | Inversiones comunitarias: Corresponde a gastos realizados en acciones dirigidos a la comunidad. |

Gestión de impactos económicos indirectos

(GRI 203: Impactos económicos indirectos)

Reconocemos que nuestras operaciones tienen efectos significativos más allá de la generación directa de ingresos y empleo. Estos impactos económicos indirectos reflejan nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de la comunidad y región donde operamos. *Desarrollo de Infraestructura: invertimos en infraestructura que no solo apoya nuestras operaciones, sino que también mejora la calidad de vida de las comunidades locales. Esto incluye el mejoramiento de caminos, la construcción de instalaciones comunitarias y el apoyo a proyectos de agua potable. ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura).*

- **Educación y Capacitación:** Invertimos en programas de formación y educación en la comunidad donde operamos, lo que no solo ayuda a mejorar las habilidades laborales locales, sino que también aumenta las oportunidades de empleo a largo plazo. Nuestros programas en capacitaciones técnicas han ayudado en la creación de empresas comunales en apoyo con PROFONAMPE. ODS Relacionado: ODS 4 (Educación de calidad).
- **Generación de Empleo Indirecto:** Nuestras actividades generan numerosos empleos indirectos a través de nuestras extensas cadenas de suministro y servicios contratados. Estimamos que, por cada empleo directo en Condestable, se crean aproximadamente tres empleos indirectos en sectores como transporte, servicios y construcción. ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
- **Crecimiento de Sectores Relacionados:** Nuestra presencia estimula el crecimiento de sectores económicos relacionados, como la logística, la seguridad, la consultoría y otros servicios profesionales, beneficiando así a toda la economía regional. ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura).
- **Programas de Desarrollo Comunitario:** Lanzamos y apoyamos diversos programas que buscan fortalecer las capacidades locales y promover el desarrollo sostenible. Estos incluyen proyectos de agricultura sostenible, producción artesanal local y turismo ecológico, diseñados para diversificar las fuentes de ingreso

de las comunidades más allá de la minería. ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).

- **Programas de Desarrollo Comunitario:** Lanzamos y apoyamos diversos programas que buscan fortalecer las capacidades locales y promover el desarrollo sostenible. Estos incluyen proyectos de agricultura sostenible, producción artesanal local y turismo ecológico, diseñados para diversificar las fuentes de ingreso de las comunidades más allá de la minería. ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).
- **Colaboración con Gobiernos Locales:** Trabajamos en estrecha colaboración con los gobiernos locales para alinear nuestros esfuerzos de desarrollo comunitario con los planes de desarrollo regional, asegurando que nuestras acciones fortalezcan las estrategias locales y nacionales de desarrollo económico. ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Estamos comprometidos a continuar evaluando y mejorando nuestra gestión de los impactos económicos indirectos para asegurar que nuestras operaciones contribuyan positivamente a las economías y comunidades donde operamos, alineando cada acción con los Objetivos de Desarrollo Sostenible correspondientes.

Gestión de impuestos y regalías

(GRI 207: Fiscalidad)

Nuestra gestión fiscal se encuentra alineada a los Decretos Supremos N° 179-2004-EF y N° 055-99-EF, así como a otras normativas sectoriales vinculantes y a nuestras políticas de integridad empresarial. Realizamos revisiones fiscales de forma periódica y contamos con un cronograma de pagos de impuestos de acuerdo con lo estipulado por la Administración Tributaria con la finalidad de evitar la incorrecta aplicación de las normas tributarias vigentes en los impuestos mensuales y anuales.

Participamos en el Informe Nacional de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo es promover la transparencia, el buen gobierno y la rendición de cuentas sobre el uso de ingresos provenientes de nuestra operación. Tanaka, Valdivia & Asociados, auditan de manera anual nuestro desempeño fiscal.

La información presentada sobre el desempeño fiscal y regalías corresponde a lo reportado en nuestros Estados Financieros Auditados. La diferencia entre el impuesto a la renta devengado del estado de ganancias y pérdidas, y los impuestos pagados en efectivo corresponde al pago de los impuestos vencidos en diciembre del 2022 que vencieron en enero del 2023. Lo devengado es el cálculo del impuesto del periodo 2023.

| Desempeño Fiscal 2023 – Única Jurisdicción Fiscal Perú | |
|---|-----------|
| Ingresos procedentes de ventas | \$ 160,70 |
| Ingresos por transacciones intragrupo con otras jurisdicciones fiscales | \$ |
| Utilidad antes de impuestos | \$ -3,80 |
| Activos tangibles distintos de efectivo y equivalente de efectivo | \$ 266.90 |
| Impuesto a las ganancias pagado en efectivo | \$ 5.80 |
| Impuesto a las ganancias devengado del estado de ganancias y pérdidas | \$ 8.50 |

- Actividades de la organización: Extracción, procesamiento y venta de concentrado de cobre, con contenidos de oro y plata.
- No tenemos ingresos precedentes de transacciones con otras jurisdicciones fiscales.
- Incluye el impuesto a la renta e impuestos mineros efectivamente pagados.
- No incluye impuesto diferido.

CAP. 5 INNOVACIÓN





PROYECTO

Relave Filtrado

Para 2025, Condestable está avanzando significativamente en la implementación de una planta de relave filtrado, lo cual extenderá la vida útil de la mina aproximadamente 30 años adicionales.

Estudios y Diseño de Ingeniería: Hemos completado los estudios de factibilidad e ingeniería necesarios, determinando con precisión los equipos específicos a utilizar y las zonas adecuadas para el depósito de los relaves filtrados, identificadas como DR5 y la futura DR6. Esto marca un avance crucial desde la planificación inicial, asegurando que nuestras operaciones están bien fundamentadas en investigaciones detalladas y planificación rigurosa.

Desarrollo Tecnológico: La implementación de filtros prensa y otros equipos especializados permitirá deshidratar el relave, alcanzando un rango de humedad objetivo de 12 a 15%. Esta tecnología no solo mejora la eficiencia en el manejo de los relaves, sino que también refuerza nuestro compromiso con la innovación tecnológica en pro de la sostenibilidad.

Beneficios Ambientales y Operativos:

- **Recuperación de Agua:** El proceso permite la recuperación de más del 90% del agua de proceso, lo cual

es significativo en la gestión eficiente de los recursos hídricos.

- **Reducción de Huella Ambiental:** Los relaves filtrados ocupan menos espacio que las relaveras convencionales, contribuyendo a una menor huella ambiental.
- **Seguridad Incrementada:** La estabilidad estructural se ve reforzada, reduciendo los riesgos de ruptura de diques y colapsos en eventos sísmicos, lo que aumenta considerablemente la seguridad de nuestras operaciones.
- **Simplificación en Instrumentación y Operación:** La tecnología implementada permite una gestión más sencilla y eficaz, facilitando la operación y el monitoreo continuo.
- **Cierre Progresivo:** Es posible realizar un cierre de áreas de relave de manera progresiva y paralela a la operación minera, lo cual facilita la rehabilitación y reduce el impacto ambiental a largo plazo.

Gestión y Gobernanza de Residuos Mineros (GGRM): Hemos establecido una nueva área dentro de la organización dedicada exclusivamente a la gestión de residuos mineros. Esta área es crucial para la transición

hacia prácticas más sostenibles y está alineada con normativas internacionales como el Estándar Global de Gestión de Relaves (GISTM).

Permisos y Regulaciones: Hemos alcanzado un hito importante con la obtención del permiso ITS necesario para la implementación del proyecto. Además, estamos en proceso de modificar la concesión de beneficio para alinearla con los nuevos desarrollos del proyecto.

Esta actualización refleja nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad y la innovación en nuestras operaciones mineras. Estos esfuerzos no solo mejoran nuestra eficiencia y seguridad operacional, sino que también nos permiten avanzar hacia un impacto ambiental más reducido y una mayor responsabilidad social.

ODS Relacionados: ODS 6 (Agua Limpia y Saneamiento), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y ODS 12 (Producción y Consumo Responsables).